

الجـامعـة اللبنـانيــة

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

الواقع القانوني للأجراء الأجانب في ظل قانون العمل اللبناني

رسالة أعدت لنيل الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد:

الطالبة غنوة زهير زهوي

لجنة المناقشة

الدكتور محمد رياض دغمان	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور خضر محمد ترو	أستاذ مساعد	عضواً
الدكتور هيثم السيد عبد الرؤوف فضل الله	أستاذ مساعد	عضواً

2020

الإهداء

إلى السند ..

إلى سرّ عزيمتي وإصراري ..

إلى الذي لم يكُل يوماً من متابعة ما أنجزت ..

والذي عمِل جاهداً لتوفير الدعم اللازم لإنجاز بحثي بهذا النجاح .. إلى **الحبيب أبي** ..

و إلى القلب ..

إلى روح الإيجابية ومصدر الثقة ..

إلى غاليتي الصبورة .. **الحبيبة أمي** ..

و إلى مركز الإهتمام والطاقة والحب .. **الأعزاء إخوتي** ..

وأخيراً إلى اللتين غمرتا قلبي بالدعوات في وجودي وغيبتي .. إلى **جدتيَّ الغاليتين**..

إليهم، إلى من هم في الحقيقةِ موطني أهدي هذه الرسالة..

لكم مني ولعائلتي وكل من دعمني كل الحُب والإمتنان والعُرفان والشكر .. سائلةً المولى عزَّ وجل أن يحفظكم لي بدوام الصحة والسعادة والعافية..

الشكر

" اللهم لك الحمد ولك الشكر كما اعنتني ووفقتني

لتقديم هذا البحث ويسرت أمري ووهبتني العلم النافع"

أتوجه بخالص الشكر وبالغ التقدير إلى أستاذي المقتدر الدكتور محمد دغمان، لتفضلهِ الكريم بقبول الإشـراف على هذه الرسـالة، كل الإمتنان والإحترام لجهودك التي بذلت، لنصـائحِك وتوجيهاتِك وآرائك وملاحظاتكَ التي ساهمت بشكل كبير في تطوير عملي هذا من خلال التدقيق المستمر وحسن الرعاية والمتابعة. كل التقدير لوقتك الثمين، فلم تتردد يوماً من إستقبال ما لدي من أسئلة، ومقابلتها بالنصيحة المثلى. جزيل الشـكر لدعمك المسـتمر العلمي والمنهجي والمعنوي، فإيمانُك بقدراتي وأهمية موضـوع بحثي هذا كانا بمثابة عزيمة وثقة وقوة لبذل المجهود المطلوب لإنجاح هذا العمل على الرغم من كل الصعوبات.

كما وأتقدم بالشـكر لكل من اللجنة المؤلفة من السـادة الدكتور خضـر ترو والدكتور هيثم فضـل الله المشرفة على مناقشة بحثي هذا ولتفضلهما عليّ بقبول مناقشة هذه الرسالة لما يمثلانه من قيمة علمية كبيرة. وأخص بالشكر القارئ الأول الدكتور خضر ترو الذي وثق بأهمية الموضوع، ولم يتردد بتزويدي بملاحظاته وآرائه العلمية والمنهجية التي سـاهمت بشـكل كبير في بلورة أهمية الموضـوع وإبراز طريقة عرض إشكالية هذه الدراسة ومعالجة الثغرات والمشاكل القانونية بشكلٍ أوضح، والدكتور هيثم فضل الله لما سيبدي من ملاحظاتٍ قيّمة تساهم في تصويب هذا الرسالة. والشكر موصول إلى الجامعة اللبنانية وتحديداً إلى كلية الحقوق والعلوم السـياسـية والإدارية ممثلتاً بالعمادة والدكاترة والموظفين لما لاقيته من حسن معاملة ساهم في إنجاز هذا العمل.

ملخص التصميم للرسالة

❖ القسم الأول: الوضعية القانونية للأجراء الأجانب في لبنان

- **الفصل الأول: الإجراءات القانونية لعمل الأجراء الأجانب في لبنان**
  - **المبحث الأول:** الشروط والمبادئ الواجب توافرها للعمل في لبنان
  - **المبحث الثاني:** المستندات المطلوبة والإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل

- **الفصل الثاني: عملية دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه**
  - **المبحث الأول:** كيفية دخول الأجنبي الى لبنان
  - **المبحث الثاني:** إخراج الأجانب من لبنان والعوامل التي أثرت على بقائهم

❖ القسم الثاني: الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بحماية عمل الأجانب

- **الفصل الأول: الحقوق الممنوحة للأجراء الأجانب بين الإتفاقيات الدولية وقانون العمل اللبناني**
  - **المبحث الأول:** الإتفاقيات الدولية وتعلقها بحقوق الأجانب
  - **المبحث الثاني:** حقوق وواجبات الأجير الأجنبي في ضوء قانون العمل اللبناني

- **الفصل الثاني: القوانين الداخلية التي ترعى صحة وسلامة وكرامة الأجير الأجنبي**
  - **المبحث الأول:** حق الأجراء الأجانب في الخضوع إلى أحكام قانون طوارئ العمل
  - **المبحث الثاني:** حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان الإجتماعي

المقدمة

ساهمت العديد من الظروف والمتغيرات المختلفة التي شهدتها الحياة الإنسانية في زيادة أعداد هجرة العمالة. ومن أبرز أسباب إزدياد العمالة الوافدة، الحروب؛ النزاعات الأهلية العسكرية؛ إتساع دائرة الفقر التي تولّد تداعيات إجتماعية سلبية؛ الفساد الإداري المتفشي؛ البطالة؛ العولمة الإقتصادية وغيرها من الأسباب.

إذ إنَّ الفقر والبطالة من المشاكل التي يواجهها العديد من المجتمعات الإنسانية، ومع إزدياد حدة الفقر وزيادة نسبة البطالة أصبحت العمالة الأجنبية من الحلول التي فتحت النافذة أمام الباحثين عن العمل لإيجاد فرص عمل مناسبة خارج حدود أوطانهم.

إن العولمة الإقتصادية ولّدت التقارب الإقتصادي والتبادل التجاري بين الدول، ما فتح المجال إلى توافد أعداد كبيرة من اليد العاملة إلى الدول التي تفتقر العمالة بحثاً عن العمل والإستقرار. كما أدى التطور الصناعي الذي شهدته العديد من دول العالم إلى وجود مصانع عملاقة تتطلب أعداداً من العمالة الأجنبية لإتمام مهامها ذلك نسبةً لإفتقار اليد العاملة المحلية الكافية أو صاحبة الإختصاص والمهارة اللازمة.

هذا بالإضافة إلى إنتشار الشركات المتعددة الجنسيات دولياً، وإنتشار المؤسسات الأجنبية والمنظمات الدولية التي تحتوي على آلاف الأجراء الأجانب أصحاب الخبرة في النشاط الإنساني الدولي على كافة الأصعدة لمساعدة الدول التي تشهد كوارث إنسانية وطبيعية وعسكرية وحالة طوارئ بشكل عام. فوجود منظمات العمل الدولي زاد من توافد العمال إلى الدول التي تحتاج إلى الأيدي العاملة، فمع وجود إطار تنظيمي دولي يُعنى بحاجات العمال الوافدين وحقوقهم، فإن هؤلاء العمال يضمون بذلك الحد المعقول من الحقوق لهم في الدول التي يعملون فيها.

أما في لبنان فإن السبب الأول والأهم للهجرة كان كسب الرزق والتجارة. إلا أن لبنان لطالما كان أيضاً بلداً تقصدهُ العمالة الأجنبية، ولم تكن تشكل العمالة الأجنبية أزمة أو مشكلة منذ الإستقلال، غير أن عقوداً من الخلل الناجم عن حروب وإجتياحات أنتجت بدايةً من العام ١٩٤٨ لجوءاً فلسطينياً مستمراً، وفي العام، أصبح لبنان بلد إستقبال للهجرة العربية وغير العربية، منهم من أتى بصورة نظامية ومنهم من دخل إلى لبنان عبر معابر غير شرعية، حيث تعتبر الهجرة غير الشرعية اليوم من أشهر أنواع الهجرة، ويعود هذا إلى الإضطرابات المنتشرة والصراعات والحروب في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا.

بالتالي فإن العمل هو أحد الأسباب الرئيسة للهجرة، علماً أن العمل من الحقوق الأساسية للفرد، يكفله العديد من المعاهدات والإتفاقيات الدولية، منها المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إذ نصت أنه لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية إختيار عمله،

وفي شـــروط عمل عادلة ومرضـــية، وفي الحماية من البطالة"، بالإضـــافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصـــادية والإجتماعية والثقافية، الذي ينص في المادة ٦ من الفقرة الأولى على "الحق في العمل الذي يشـمل ما لكل شـخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسـب رزقه بعمل". لذا فإن الحق بالعمل يكفل عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الإقتصادية.

كما إن الحقوق الشخصية الأساسية هي حقوق مطلقة، ولا يمكن التنازل عنها أو المتاجرة بها، مثل باقي الحريات العامة، حيث تنبثق هذه الحريات و الحقوق الأساسية للإنسان من مصادر رئيسة تتمثل بالمواثيق الدولية أولاً، الأحكام الدســـتورية ثانياً، وأخيراً من القوانين الوضـــعية، إذ يتبين من مراجعة الشـرعة العالمية لحقوق الإنسـان والمواثيق والإتفاقيات الدولية والدسـاتير العالمية والقوانين الوضـعية، أنها كرست وعرَّفت الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، وشددت على حمايتها، كونها ملتصقة بكرامة الشخص البشري، مع واجب الدولة العمل على تأمينها، والتي تطال حياة الشخص الفردية من الناحية الجسدية والمعنوية والإقتصادية والإجتماعية.

إنَّ الحقوق والحريات الأسـاسـية المتعلقة بشـخصـية الفرد الإقتصـادية والإجتماعية في حالة تغيير مستمر، مع تطور الأفكار الإجتماعية والإقتصـادية، والإكتشـافات العلمية والصـناعية، وتهدف لحماية الأجراء في العمل بشـروط عادلة، وحق الملكية، وضـمان الحقوق الإقتصـادية والإجتماعية والعمالية، وحماية كل هذه الحقوق وإدراجها في نظام ديمقراطي وفقاً للقوانين الوضعية.

ومن المعروف قانوناً أن قانون العمل اللبناني يطّبق على جميع الأجراء مع بعض الإســـتثناءات، وذلك لحماية الأجير، من كل عمل ضار، أو تعسف يطاله، سواء من صاحب العمل أو من الدولة أو من أي جهة أخرى، كما المطالبة بحقوقه وحمايتها. ويتميّز قانون العمل بعدة خصـــائص، أولاً، إن قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة، وضعت أساساً لحماية الطبقة العاملة، فلا يجوز مخالفة هذه القواعد إلا إذا كانت المخالفة لمصـــلحة الأجير؛ ثانياً، إن قواعد قانون العمل لا تعرف الجمود، بحيث تبقى دائمة التغيّر لتتكيف بظروف العمل الدائمة التبدل، بفعل التقدم العلمي والتكنولوجي وغيرها؛ ثالثاً، قواعد قانون العمل تؤدي دوراً فاعلاً في إيجاد التوازن بين الأجراء وأصـــحاب العمل وذلك من خلال تنظيم العلاقة التعاقدية بين الطرفين، ما يخفض من حدة التوتر التي قد تنشـأ بين الطرفين مما يسـاهم في تحسين ظروف وشروط العمل من جهة، وتعزيز الإنتاجية في العمل من جهة أخرى.

إلا أنه يتضـح من مراجعة قانون العمل اللبناني أنه وُضِـع منذ العام ١٩٤٦، بحيث راعى مصـالح الأجراء اللبنانيين لحمايتهم والدفاع عنهم، وقد تناول قانون العمل وضـع الأجراء الأجانب في مواضـيع ثلاثة، نذكر منها الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني:" يتمتع الأجراء الأجانب، عند صـــرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شـــرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الإقتصاد أو العمل والشؤون الإجتماعية، على إجازة عمل".

تهدف العمالة الأجنبية، إلى المســاهمة في بناء وتطوير البلد المقصــد من خلال تأمين المهارات والخبرات والقدرات الإنتاجية الغير متوفرة على صــعيد العمالة الوطنية. كما تهدف إلى إيجاد فرص عمل للأجانب اللذين لم يتســنى لهم إيجاد فرص عمل في بلدهم أو للذين لم يتقاضــوا أجراً ملائم في بلدهم الأم. وعليه، فإن الهجرة لا بد وأن تأتي بالمنفعة للدول المصــدرة للعمالة والدولة المســتوردة لها. بحيث تساعد الهجرة في تخفيف نسبة البطالة في الدول المصدرة من جهة وتلعب دوراً هاماً في ضخ العملة الصعبة فيها من جهة أخرى، كما توفر هذه العمالة عملاً منتجاً ومتقن في الدول المستوردة.

بقيت العمالة الأجنبية مقبولة وبالأخص الســورية حتى العام ٢٠١١، إذ إن العمالة الأجنبية تبقى مقبولة ومرحّباً بها عندما يكون وجودها قانونياً ولا تشــكل منافســة لليد العاملة الوطنية، لا من ناحية المزاحمة على فرص العمل التي يمكن للبنانيين أن يقوموا بها، ولا على مستوى الأجور بحيث لا تؤدي إلى تدنيها فتحط من مستوى معيشتهم في بلدهم وذلك يحصل عندما يقبل العامل المهاجر بأجر أقل للعمل نفسه الذي يؤديه اللبناني.

إلا أنه، وبعد نشوء الأزمة السورية، وتحت ذريعة النزوح واللجوء السوري العشوائي إلى لبنان، حصــل تفلت من الضــوابط المنصــوص عليها في القوانين اللبنانية التي تنظم العمالة الأجنبية وتحدد شروط إستقدامها مع خصوصية للعمالة السورية حيث الحاجة إليها في قطاعي الزراعة والبناء، الأمر الذي جعل للأزمة السورية الإنسانية تداعيات على صعيد لبنان وعلى صعيد اللاجئين على حدٍ سواء.

إذ بات يشكل النازحون السوريون ثلث سكان لبنان ما يشكل عبئاً ثقيلاً على لبنان الغارق في الدين العام والذي يفتقر إلى الموارد الكافية والبنى التحتية اللازمة لإســتيعاب هذا العدد الهائل من النازحين. لذا يعجز لبنان بإمكانياته المحدودة من تأمين حاجات النازحين الأســاســية من مأكل ومسكن وإلى ما هنالك، الأمر الذي دفع بالعديد من النازحين للعمل بأجور زهيدة ولأوقات طويلة بغية تأمين حاجاتهم الأســاســية، ما يعرضــهم إلى الإســتغلال من قبل أرباب العمل وحرمانهم من أدنى حقوقهم من جهة، ويدفع من جهة أخرى أرباب العمل إلى إستبدال العمالة اللبنانية بالعمالة السورية.

العمالة الأجنبية كمفهوم هي مجموعة من الأفراد، المؤهلين للعمل وأداء أدوار وظيفية محددة، والذين غادروا أوطانهم، بشــكل مؤقت أو دائم، بحثاً عن عمل في بلدان أخرى غير دولة مســقط رأس الأجير أو العامل. تنقسم دول العالم إلى قسمين، قسم مصدر للعمالة للأسباب الآنف ذكرها، وقسم يتميز بإســتقطاب أعداد كبيرة من الموارد البشــرية القادرة على العمل، وهي الدول المســتوردة للعمالة الأجنبية ما يجعل تلك المدن تحتوي على العديد من الجنســيات المختلفة، بما في ذلك دول الشــرق الأوسط، وجنوب القارة الأفريقية، وبعض مناطق غرب أوروبا.

أمام هذا الواقع كان لا بد من وضــع التشــريعات اللازمة لتنظيم العمالة الأجنبية بغية حماية اليد العاملة الوطنية والحفاظ على حقوق اليد العاملة الأجنبية. تختلف هذه التشــريعات بإختلاف النظام

الإقتصادي المُتبع في الدول، فالدول الصناعية الكبرى والتي تعرف حركة إقتصادية قوية تحتاج إلى يد عاملة أجنبية لنقص اليد العاملة الوطنية فيها، من هذا المنطلق تقوم سياسة هذه الدول على تشجيع اليد العاملة الأجنبية من خلال فرض قيود بسيطة أو عدم فرض قيود عليها. أما الدول الغنية باليد العاملة وعلى العكس تعاني من مشاكل البطالة فإنها تضع قيوداً على اليد العاملة الأجنبية حمايةً لليد العاملة الوطنية ومنعاً لتفاقم حدة البطالة.

إن أهمية الموضوع تكمن أولاً في تسليط الضوء على الواقع القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان، وخاصةً في الآونة الأخيرة أي بعد توافد أعداد هائلة من اللاجئين إلى لبنان، الأمر الذي خلّف العديد من التداعيات منها الإجتماعية والإقتصادية بالإضافة إلى الآثار التي ترتبت على اللاجئين من جهة واللبنانيين من جهة أخرى. وثانياً في تبيان آثار الأزمة الإقتصادية والمالية والصحية التي عانى منها لبنان إبتداءً من نهاية عام ٢٠١٩ على الوضع القانوني للأجراء الأجانب في لبنان. وثالثاً في التعمق بحقوق الأجراء الأجانب المكرسة في الإتفاقيات والمعاهدات الدولية وقانون العمل اللبناني وسائر القوانين الداخلية والمراسيم، إذ يستفيد الأجير الأجنبي كاللبناني من أحكام قانون العمل اللبناني لجهة الراحة والإجازات وساعات العمل، إضافة لإستفادته من أحكام الإتفاقيات الدولية. كما يتضح من مضمون الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني على إعطاء الأجراء الأجانب عند صرفهم من الخدمة، نفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل.

من خلال بحثنا في هذا المجال، واجهنا العديد من التحديات ذلك لقلّة المراجع التي تناولت على وجه الخصوص واقع الأجراء الأجانب في لبنان في ظل اللجوء السوري ولعدم توفر إحصائيات دقيقة لتوصيف هذا الواقع، إذ إن واقع العمالة الأجنبية وآثارها وتداعياتها الإيجابية والسلبية قد إختلفت وتغيّرت وجهتها بعد الأزمة السورية أي بعد العام ٢٠١١، بالإضافة إلى الوضع القانوني للأجراء الأجانب بعد الأزمة المالية والصحية منذ أواخر عام ٢٠١٩. فكان علينا الإعتماد بدراستنا بشكل أساسي على الدراسات والمقالات القانونية من جهة وعلى الخبرة العملية التي إكتسبتها خلال العمل مع المنظمات الدولية غير الحكومية من جهة أخرى، والتي بدورها، ومن خلال العمل في الميدان، سنحت لي المجال لمقارنة الواقع القانوني بالواقع العملي للعمالة الأجنبية التي تشمل عمل اللاجئين العاملين بصورة شرعية وغير شرعية.

تجاه هذا الواقع، سنعمل من خلال هذه الدراسة إلى إيضاح معالم العمالة الأجنبية وذلك من خلال إظهار واقعها لجهة الإجراءات القانونية للعمل في لبنان وما يتطلبهُ من مستندات قانونية. هذا بالإضافة إلى تبيان موقع الأجراء الأجانب في لبنان وذلك من خلال البحث في كيفية دخول وإقامة وخروج الأجنبي من لبنان وذلك بالإنصياع إلى المواد القانونية المحلية. كما سنتطرق في هذه الدراسة بالبحث في الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بتنظيم عمل الأجانب في لبنان.

لقد إعتمدنا في هذه الدراسة على **المنهج الإستقصائي**، لجهة جمع المعلومات من خلال المراجع العربية والأجنبية والمقالات القانونية التي تصب في فحوى دراستنا، وبعدها على **المنهج التحليلي** وذلك من خلال مقاربة المواد القانونية والتوصيات الدولية المتعلقة بالعمل وعمل الأجانب بالواقع العملي للأجراء الأجانب في لبنان وتحليل مدى فعالية هذه القوانين في الوصول إلى الغاية المرجوة منها خاصةً بعد التغيرات التي واجهها لبنان في الآونة الأخيرة. وأخيراً إعتمدنا على **المنهج الوصفي** من خلال وصف النصوص القانونية المرتبطة بدراستنا.

تبرز أهمية الدراسة نظراً للإشكالية التي تطرح:

ما مدى فعالية الإتفاقيات الدولية والنصوص القانونية المكرسة في القوانين الداخلية اللبنانية في توفير عناصر الحماية العملية للأجراء الأجانب في لبنان؟

لمعالجة هذه الإشكالية، كان لابد من البحث في الإجراءات القانونية المتبعة لعمل الأجراء الأجانب في لبنان لناحية الشروط المتعلقة برخص العمل من جهة وموقع الأجراء الأجانب في لبنان من جهة ثانية. ودراسة الوضع القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان والتعمق بحقوق الأجراء الأجانب المستمدة من القوانين اللبنانية كقانون العمل اللبناني وقانون الضمان الإجتماعي وقانون طوارئ العمل وغيره من القوانين والإتفاقيات الدولية التي ترعى حقوق عملهم، وذلك من خلال القسمين التاليين:

- **القسم الأول: الوضعية القانونية للأجراء الأجانب في لبنان**
- **القسم الثاني: الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بحماية عمل الأجانب**

❖ القسم الأول: الوضعية القانونية للأجراء الأجانب في لبنان

تسعى المنظمات والهيئات الدولية والمحلية إلى إلغاء الحواجز التي تُعرقل دخول الأجانب إلى أقاليم الدول ومنع التمييز بين المواطن والأجنبي، إلا أن المعاهدات والمواثيق التي ترعى حقوق الإنسان وتحديداً عمل الأجانب لا تتعارض مع حق أي دولة في تنظيم دخول الأجانب وخروجهم من إقليمها، وهذا ما إعتمده لبنان لحماية الأيدي العاملة الوطنية[١]، حيث فرضت تشريعات العمل فيه كسائر الدول شروطاً يجب توافرها لإستخدام الأجراء الأجانب ومنها مبدأ المعاملة بالمثل والموافقة المسبقة وإجازة العمل.

إن وضع الأجير الأجنبي في لبنان يكون قانونياً إذا تم الإلتزام بالشروط المطلوبة، كما أن مخالفتها ترتب جزاءاً عقابياً ومدنياً على الأجير ورب العمل الذي استخدمه.

إذاً لا بد من تعريف ما المقصود من كلمة أجنبي قبل الغوص في موضوع عمل الأجانب.

يعتبر الإعلان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم ١٤٤/٤٠ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٣ المتعلق بحقوق الأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، أن الأجنبي هو كل فرد يوجد في دولة لا يكون من رعاياها[٢].

أما المهاجر فقد عرّفته الفقرة الأولى من المادة الثانية من الإتفاقية الدولية "لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" بأنه: "الشخص الذي سيزاول أو يزاول، أو ما برح أن يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"[٣]. وعلى الرغم من أن لبنان لم يصادق عليها إلا أن هذا التعريف علمي لا خلاف عليه سواء صدقت دولته عليه أو لم تصادق.

عرّفت المادة الأولى من القانون المتعلق بتنظيم الدخول الى لبنان والإقامة فيه والخروج منه (١٩٦٢/٧/١٠)، الأجنبي بأنه كل شخص حقيقي لا يتمتّع بالجنسية اللبنانية. حيث حصرت هذه

---

[١] نادر عبد العزيز شافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، العدد ٣٠٨، ٢٠١١، متوافر على الموقع:
https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content، تاريخ الدخول: ١٠ آذار ٢٠٢٠.

[٢] الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم ١٤٤/٤٠، الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، ١٩٨٥، متوافر على الموقع:
https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx، تاريخ الدخول:١٠ آذار ٢٠٢٠.

[٣] مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، صحيفة وقائع رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع:
https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf، تاريخ الدخول:١٠ آذار ٢٠٢٠.

المادة الأجنبي بالشخص الطبيعي فقط دون المعنوي. إلا أنه في ميدان العمل يعد أجنبياً كل شخص سواء كان طبيعياً أم معنوياً، حيث إنه تعتبر الشركة أجنبية إذا كان مقرها ومركزها الأساس خارج لبنان، ويمكن لهذه الشركة أن يكون لها فرع أو مكتب تمثيلي في لبنان، وذلك استنادا إلى المادة ٨٠ من قانون التجارة اللبناني التي نصت على أنه: "يجب أن يكون لجميع الشركات المغفلة المؤسسة في لبنان مركز رئيسي في الأراضي اللبنانية وتكون هذه الشركات حكماً رغم كل نص مخالف من الجنسية اللبنانية". والشخصية المعنوية هي وِحدة مُستقلة قائمة بِذاتها مؤلفة من مجموعة أشخاص أو أموال بِهدف تحقيق غرض وهدف مشروع بموجب إكتساب الشخصية المعنوية.

إلا أن قانون ال ١٩٦٢/٧/١٠ اللبناني قد إستثنى بأحكامه السلك الدبلوماسي والسلك القنصلي، بحيث إن أعضاء السلك الدبلوماسي يخضعون لأحكام إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (١٩٦١/٤/١٨) التي إنضم اليها لبنان بموجب القانون رقم ١٩٧٠/١٧، أما أعضاء السلك القنصلي فيخضعون لأحكام إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية التي إنضم إليها لبنان بموجب القانون رقم ١٩٧٤/١٢، على أن يتم إستثناء القناصل الفخريين من الأحكام الخاصة بالإقامة والدخول والخروج فقط، وقد عرّف "عاصم جابر"[١] القنصل الفخري بأنه (الشخص الذي تختاره الدولة الموفدة من بين المقيمين في أراضي الدولة المضيفة، ممن يحملون جنسيتها أو جنسية الدولة المضيفة أو جنسية دولة ثالثة وتكلّفه القيام بأعمال قنصلية تحددها له من دون أن تعتبره موظفاً رسمياً من موظفيها ومن دون أن تقوم بدفع مرتب منتظم له)[٢].

وعليه فإن كل شخص لا يحمل الجنسية اللبنانية يُعد أجنبياً إستناداً للقانون اللبناني. والجنسية هي الرابطة القانونية والسياسية بين الشخص والدولة بحيث يصبح الفرد بموجبها أحد سكانها. على أنه يُعد لبنانياً كل شخص مولود من أب لبناني وكل شخص مولود في أراضي لبنان الكبير ولم يثبت أنه إكتسب بالبنوة عند الولادة تابعية أجنبية وكل شخص يولد في أراضي لبنان الكبير من والدين مجهولي التبعية، وذلك إستناداً إلى المادة الأولى من القرار رقم ١٥ المتعلق بالجنسية[٣]، وبالتالي فإن حالة حاملي الجنسيات قيد الدرس وعديمي الجنسية لم يتم ذكرهم في المادة الأولى من هذا القرار لذا يخضعون للنصوص القانونية الخاصة بالأجانب.

لا بد من الإشارة أنهُ يوجد في لبنان ثلاث إدارات معنية بعمل الأجانب.

---

[١] عصام جابر، سفير متقاعد ورئيس تحرير مجلة "الدبلوماسية" التي تصدر عن منتدى سفراء لبنان.

[٢] مارلين خليفة، ١٤٠ قنصلاً فخرياً للبنان في الخارج ... فماذا ينجزون؟، مصدر دبلوماسي، ٢٠١٨، متوافر على موقع: http://www.masdardiplomacy.com/140، تاريخ الدخول:١٥ آذار ٢٠٢٠.

[٣] التابعية اللبنانية، قرار المفوض السامي رقم ١٥، تاريخ ١٩٢٥/١/١٩، المادة الأولى، الجريدة الرسمية، العدد ١٨٣٨، ١٩٢٥، ص ٠.

إن مصـــلحة القوى العاملة والشـــؤون الإجتماعية تُعد من بين هذه الإدارات، حيث أن أحد ما تتولاه هذه المصلحة تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والإستخدام وعمل الأجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضـــــها التطورات الإجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والإعداد المهني وحماية العائلة ورعاية الأحداث وتنظيم الإسكان والتعاونيات وإنعاش القرية.

وإســـتناداً إلى المادة ١٩، الباب الأول من المرســـوم ٢٨٦٥ تاريخ١٩٥٩/١٢/١٦، تتألف مصـــلحة القوى العاملة والشـــؤون الإجتماعية من دائرة مراقبة عمل الاجانب، دائرة الإســـتخدام، دائرة التدريب المهني، دائرة حماية العائلة والجمعيات ودائرة حماية الاحداث[١].

وتتولى دائرة مراقبة عمل الأجانب تحضير طلبات الأجانب للحصول على إجازة عمل وإبلاغ الأمن العام القرارات المتخذة بشـأنها. وتقوم أيضـــاً بالإشـراف على عمل الأجانب وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل، وتعمل على إســـتطلاع رأي الإدارات العامة والهيئات والمؤسسات عند الإقتضاء بشأن طلبات الحصول على إجازة عمل.

هذا بالإضافة إلى مديرية الأمن العام، حيثُ إنها مؤسسة تنظيمية مهمتها السهر على حفظ الإنتظام العام من خلال ثلاثة مجالات ومستويات الأمن الإقتصادي والأمن الإجتماعي والأمن السياسي، حيث لها حق ممارســـة الضـــابطة الإدارية والعدلية، وتســـاهم في التحقيق العدلي ضـــمن حدود المخالفات المرتكبة ضد أمن الدولة الداخلي والخارجي وفي مراقبة الحدود البرية والبحرية والجوية ومراقبة الأجانب على الأراضي اللبنانية كما تتولى إعطاء إجازات المرور.

وقد أنشأت دائرة خاصة بالأجانب تتولى، إستناداً للمادة ٦ من مرسوم تنظيم مديرية الأمن العام رقم ٢٨٧٣ بتاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦، مراقبة الأجانب في كل ما يتعلق بدخولهم إلى لبنان، وإقامتهم فيه، وخروجهم منه – التحقيق في طلبات دخول الأجانب قبل التأشـير على جوازاتهم وإجازة إقامتهم المؤقتة أو الدائمة ومغادرتهم البلاد، وتنظيم بطاقات هوية لهم – مراقبة تنقلاتهم، والأعمال التي يتعاطونها – مراقبة اللاجئين الســـياســـيين والمشـــردين الأجانب – منح جوازات المرور – تنظيم تصـــاريح للفئات المفروض عليها شروط خاصة للإنتقال في لبنان والخارج[٢].

كما أن المؤســـســـة الوطنية للإســـتخدام تلعبُ دوراً أيضـــاً في هذا الإطار، فتم إنشـــاؤها بالمرســـوم الإشـتراعي رقم ٨٠، وهي مؤســســة تتمتع بالشــخصــية المعنوية وبالإســتقلال المالي والإداري. تتألف

---

[١] تعديل المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦-١٢-١٩٥٩ والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الباب الأول، مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على الموقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/Law.aspx?lawId=200884 ، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

[٢] تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٩٥٩/١٢/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٧١، ١٩٥٩، ص: ٢٢٩٦-٢٣٠٦، متوافر على الموقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

المؤسسة الوطنية للإستخدام من مجلس إدارة وجهاز تنفيذي، وهي مرتبطة بوزارة العمل وتتولى رسم وتنفيذ سياسة الإستخدام في لبنان بصورة عامة، من هنا فإنها ترتبط مباشرةً بالعمالة الأجنبية، فالتقارير والدراسات التي تضعها حول البطالة وسوق العمل اللبناني هي من الأساسيات في تقدير حاجة البلاد إلى اليد العاملة الأجنبية إذ لا يجوز إدخال أجنبي للعمل في لبنان طالما أن هناك لبنانياً صالحاً لملئ هذا المركز[١].

من هنا سنتناول في هذا القسم الإجراءات القانونية لعمل الأجراء الأجانب في لبنان **(الفصل الأول)** ومسألة تنظيم عملية دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منهُ **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لعمل الأجراء الأجانب في لبنان

إن قانون العمل اللبناني تناول مسألة عمل الأجانب بصورة مقتضبة، بحيث إقتصر على بعض من حقوق الأجانب من خلال ثلاث مواد قانونية من هذا القانون ولم يتطرق إلى مسألة تنظيم عمل الأجانب في لبنان أو إلى الشروط والإجراءات المتعلقة بالحصول على إجازة عمل.

فقد نصت المادة ٨ من قانون العمل على أنه "يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء، إلا من إستثنى منهم بنص خاص والمؤسسات الوطنية والأجنبي".

كما ونصت الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني أنه "يتمتع الأجراء الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الإقتصاد أو العمل والشؤون الإجتماعية، على إجازة عمل".

بالإضافة إلى المادة ٩٢ من القانون المذكور أنه "يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت فيهم الشروط المبنية في الفقرات ٢،٣،٤ من المادة السابقة وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان. على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة".

إلا أنه تم وضع بعض التشريعات من أجل سد الفراغ في قانون العمل، ومنها القانون الصادر في ١٩٦٢/٧/١٠ القاضي بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، إلى جانب المرسوم رقم ١٠٢٦٧ الصادر في ١٩٦٢/٨/٦ الذي نص على شروط دخول الفنانين الأجانب، بالإضافة إلى المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ لتنظيم عمل الأجانب في لبنان والمعدل بالمرسوم

---

[١] القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي، متوافر على الموقع: http://www.dawlati.gov.lb/، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

١٥٨٢ في ١٩٨٤/٤/٢٥، وغيرُه من التشريعات التي جاءت لتعدل وتشدد العقوبات على من يستخدم أجنبياً خلافاً للقانون.

لكن الجدير بالذكر أن قانون العمل قد إســـتثنى من أحكامهِ مهنة الخدم في المنازل أي العاملات الأجنبيات، وذلك بموجب المادة الســـابعة البند الأول من قانون العمل، ولكن في ظل تزايد توافد العاملات الأجنبيات إلى لبنان بادرت وزارة العمل إلى إصـــدار العديد من النصـــوص المتمثلة بقرارات ومذكرات وزارية تهدف إلى ضمان وحماية حقوق العمال الأجانب في لبنان لا سيما العاملين في قطاع الخدمة المنزلية لما يشـهدوهُ من إستغلال وعنف وعبودية. ولكن سـوف نقتصـر في هذه الدراسـة على الأجراء الأجانب مع التطرق إلى شؤون العاملات الأجنبيات[1] والعمل على إبراز المشاكل القانونية التي يعانون منها خلال إقامتهم في لبنان.

بالتالي، وإســتناداً إلى ما تقدم ذكره، على كل أجنبي أراد العمل في لبنان أن يحصـــل مســبقاً على موافقة وزارة العمل بإستثناء أعضـاء السلك الديبلوماسـي والسلك القنصـلي، ويجب أيضـاً أن يقدم طلب الموافقة المسبقة وذلك بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل أجنبي في لبنان هذا عند توافر شرط المعاملة بالمثل وحاجة لبنان لليد العاملة الأجنبية.

من هذا المنطلق سـوف نقوم بالبحث في الشـروط والمبادئ الواجب توافرها للعمل في لبنان **(المبحث الأول)** من هذا الفصـــل، وســوف نبحث في المســتندات المطلوبة والإجراءات المتبعة للحصــول على إجازة عمل **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: الشروط والمبادئ الواجب توافرها للعمل في لبنان

تحتاج بعض القطاعات والمجالات كقطاعيّ الزراعة والبناء بالإضافة إلى القطاع الصناعي إلى اليد العاملة الأجنبية تبعاً لعدم توفر المهارات اللبنانية واليد العاملة اللبنانية الخبيرة والحرفية، كما وتجدر الإشـــارة إلى حاجة بعض أصـــحاب المهن في لبنان إلى اليد العاملة الأجنبية في المهن التي يرفض اللبناني العمل بها نظراً لظروف العمل أو الأجر أو سـاعات العمل وكيفية إعطاء الفرص مثلاً كأعمال النظافة وخدمات الإستقبال وغيره.

إلا أنه وخاصـة عند وقوع الأزمة السـورية في ال ٢٠١١ توافد عدد هائل من اللاجئين السـوريين إلى لبنـان حيثُ قدرت الحكومـة اللبنـانيـة عددهم بمليون ونصـــف المليون نـازح عـام ٢٠١٨، من بينهم ٩٣٨,٥٣١ مسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الأمر الذي أدى إلى تفاقم

---

[1] Permanent Mission of Lebanon to the United Nations, Ref: 87/13, page: two, United Nations High Commissioner for Human Rights, 2013, available on the site: https://www.ohchr.org/, March 23, 2020.

أزمة العمالة الأجنبية في لبنان إذ إن مئات الآلاف من العمال السوريين أصحاب الكفاءة والمهارة باتوا ينافسون اللبنانيين في مختلف القطاعات عدا أعمال الزراعة والبناء كما كانت الحال سابقاً قبل الحرب السورية، بل أصبحت اليد العاملة السورية متواجدة أيضاً في الفنادق والمطاعم والإدارة والمستشفيات والصيدليات والمهن الخاصة بالكهرباء والتجارة والخياطة والأفران وغيرها، هذا بالإضافة إلى آلاف المحال غير الشرعية التي يملكها ويديرها سوريون، والمؤسسات التجارية التي انتقلت بأسمائها من سوريا إلى لبنان[1].

كان قد نص المشرع اللبناني على بعض المبادئ والشروط الواجب توافرها لحماية اليد العاملة اللبنانية في ظل توافد يد عاملة أجنبية من جهة، وحماية الأجراء الأجانب من جهة أخرى، وذلك من خلال المحافظة على مكانة الأجراء اللبنانيين في الوظائف التي يستطيعون ملئها، وحفظ أمنهم وتعويضاتهم وحقوقهم عند العمل في الخارج. أما بالنسبة للأجراء الأجانب، فإن مخالفة النصوص القانونية التي نص عليها المشترع اللبناني بالإضافة إلى خرق الشروط الواجب الإلتزام بها للعمل في لبنان، يجعل من الأجير الأجنبي عاملاً بصورة غير شرعية وفاقداً للسند القانوني الذي يدحض بدوره إستغلال أصحاب العمل لهم، إذ إن غياب السند القانوني يضعف من موقف الأجراء الأجانب لناحية اللجوء إلى القضاء في حال تعرضهم للإستغلال أو غيره من المشاكل القانونية.

في ضوء المطروح سابقاً، كان لا بد من شرح الشروط المطلوب توافرها قبل العمل في لبنان **(الفقرة الأولى)**، وتبيان أثر خرق المبادئ والشروط المتعلقة بحماية الأجير اللبناني على أمن الأجراء الأجانب **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: الشروط المطلوب توافرها قبل العمل في لبنان

لم يتناول قانون العمل اللبناني نصوص قانونية تثبت الشروط الواجب توافرها لدى الأجراء الأجانب للعمل في لبنان، بل إقتصر على مجموعة قواعد قانونية تحكم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بموجب عقد العمل، بهدف حماية الطبقة العاملة وتنظيم العلاقة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل، وتحديد حقوق وواجبات كلا الطرفين لإقامة التوازن بينهما.

لسد هذا الفراغ، فقد صدر المرسوم الإشتراعي رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول لعام ١٩٦٤ المعني بتنظيم عمل الأجانب والذي بدوره يرعى الشروط المتعلقة بمنح التراخيص للأجانب اللذين يريدون العمل في لبنان.

---

[1] عصام سحرماني، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، العربي الجديد، ضفة ثالثة | النسخة الورقية، بيروت، ٢٠١٩.

إن أهمية هذا المرسـوم تكمن في تنظيم عملية إسـتقدام الأجراء الأجانب، فمن خلال تطبيق القانون والمثول للمواد القانونية المحددة في المرســـوم تتمكن الجهات المعنية بمنح ترخيص العمل من تحديد الفئة المخولة للعمل في لبنان عند الحاجة، وذلك منعاً للتضـــارب والمنافســـة غير الشـــرعية بين اليد العاملة الوطنية والأجنبية.

من هذا المنطلق، سوف نعرض شرط الموافقة المسبقة **(النبذة الأولى)** وشرط الحصول على إجازة العمل **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: شرط الموافقة المسبقة

جاء في المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمعدّل بموجب المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ والمرسـوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٢٠٠٥/٣/٤ والمعني في تنظيم عمل الأجانب، أنه على كل أجنبي يرغب في الدّخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، أن يحصـــل مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه إليه، إلا إذا كان فنّاناً فيحصـل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام (المادة ٢ من المرسوم).

كما نصـت المادة السـادسـة البند الثالث من قانون الأجانب الصـادر في ١٠ تموز ١٩٦٢من أنه "على الأجنبي الراغب في الدخول الى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل أن يحصـل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشـــؤون الإجتماعية إلا إذا كان فناناً فيحصـــــل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام". وعليه، فإن الموافقة المسبقة لازمة سواء كان العمل المراد تعاطيه عملاً مستقلاً أم تابعاً، بأجر أم من دون أجر وسواء كان العمل خاضعاً لقانون العمل أم غير خاضع.

من هنا، ســـوف نعرض إجراءات الحصـــول على الموافقة المســـبقة **(البند الأول)**، وحالات إلغاء الموافقة المسبقة **(البند الثاني)**.

البند الأول: إجراءات الحصول على الموافقة المسبقة

يقدم طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان على أن يتضـمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بخبرتهِ وإمكانياتِهِ وبياناتهِ الشخصـية كما هو محدد في المادة الرابعة من المرسوم، وأخيراً التعهد بأن لا تشمل هذه الموافقة أحد أفراد العائلة.

أما إذا كان الأجنبي صـــاحب الطلب أجيراً، فيجب على صـــاحب العمل أن يتقدّم من وزارة العمل، بطلب يصـرح فيه بموافقته على إستقدامه، مرفقاً بصـور عن المستندات والوثائق التي تثبت صـحة ما ورد في طلب الأجنبي، وبعقد عمل مصـــــدّق لدى الكاتب العدل في لبنان، أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج. أما إذا كان الأجنبي يرغب في تعاطي عمل لحسابه الخاص أو تمثيل إحدى الشـركات، فعليه أن يقدّم إلى وزارة العمل، بواسـطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسـطة

وكيل رسمي له في لبنان، صوراً عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما أورده في الطلب، وأن يصرح عن مدى إمكانية إستخدامه للأيدي العاملة اللبنانية، وذلك كما أشارت المادة ٥ من المرسوم.
بالتالي إن الموافقة المسبقة قاصرة على الأجنبي الموجود في الخارج، أما الأجنبي الموجود في لبنان فيكفيه الحصول على إجازة عمل دون الموافقة المسبقة.

البند الثاني: إلغاء الموافقة المسبقة

يمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور إلى لبنان خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل، كما وتعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكماً في حال التخلف عن الحضور لإستبدال الموافقة بإجازة عمل خلال مهلة العشرة أيام المشار إليها في الفقرة الأولى، إلا إذا حالت دون ذلك قوة قاهرة (المادة ٦ من المرسوم). مع العلم أنه لغاية تاريخ نيسان٢٠٢٠، فإنه إستناداً إلى المعايير الجديدة التي وضعتها المديرية العامة للأمن العام لتنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، فإن نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة بالنسبة لزيارة العمل هي ١٥ يوماً غير قابلة للتجديد[١].

إذاً إن القانون قد أوجب على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة أن يتقدم خلال عشرة أيام من دخولِهِ إلى لبنان بطلب الحصول على إجازة عمل. وقد بين المرسوم الحالات التي تلغى فيها الموافقة المسبقة كما أشرنا، كما بيّن أيضاً أن إجازة العمل تعد إمتداداً للموافقة وشرطاً متمماً لها. ولهذا فإنهُ إذا إنتهى مفعول الإجازة أو رُفض تجديدها، بطل بذلك مفعول الموافقة المسبقة ويكون على صاحب العلاقة الحصول على غيرها.

النبذة الثانية: شرط الحصول على إجازة العمل

نصّ قانون العمل صراحةً على وجوب إستحصال الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان على إجازة عمل وذلك في المادة ٥٩ الفقرة الثالثة منهُ، إلا أن إجراءات وشروط الحصول على إجازة العمل جاء تنظيمها في تشريعات لاحقة أهمها القانون ١٩٦٢/٧/١٠ المنظم لدخول الأجانب إلى لبنان وإقامتهم فيه، والمرسوم المنظم لعمل الأجانب غير الفنانين (المرسوم رقم ١٧٥٦١ في ١٩٦٤/٩/١٨)، وهذا المرسوم الأخير هو الذي يتضمن تفاصيل الشروط والإجراءات المتعلقة بعمل الأجانب في لبنان.

في هذا الصدد سنعرض إجراءات وشروط منح إجازة العمل **(البند الأول)**، ومدة إجازة العمل وأسباب إلغائها **(البند الثاني)**.

---

[١] تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/33، تاريخ الدخول ٢ نيسان ٢٠٢٠.

البند الأول: إجراءات وشروط منح إجازة العمل

إن إجراءات منح الإجازة تختلف فيما إذا كان الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان، خارج البلاد أم داخلها وذلك إستناداً إلى المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٩٦٤/٩/١٨.

في حال كان الأجنبي خارج لبنان، فيتوجب عليه أن يقدم طلب الموافقة المســـبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان كما هو محدد في المادة الرابعة من المرسوم. وعندما يحصل الأجنبي على الموافقة المسبقة ويدخل لبنان عليه أن يتقدم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ دخوله إلى وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون الصادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/١٠[١]، حيثُ إن إجازة العمل تعتبر إمتداداً للموافقة المسبقة وشرطاً متمماً لها.

أما في حال كان الأجنبي داخل لبنان، فيجب عليه أن يتقدم بطلب خطي للحصـــول على إجازة العمل من دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، لتقوم الوزارة بدراسة هذا الطلب حيثُ يعود للمدير العام البت بهِ خلال مدة أقصـاها شـهر واحد من تاريخ تقديم الطلب والمسـتندات العائدة له ولا يمكن تأخير البت بإحدى هذه الطلبات إلا بموافقة الوزير وذلك بموجب المادة الأولى من المرســـوم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥.

بالتالي فإن وزير العمل هو المسؤول والمختص ببت طلبات الترخيص بالعمل وتوقيع بطاقات العمل العائدة لها كما لهُ أن يفوض هذه الصلاحية إلى المدير العام أو رؤساء الوحدات الإدارية المرتبطين به مباشرةً.

أما فيما يتعلق بالفنانين والفنانات فالأمر يختلف عن الأجراء الأجانب، إذ نصـــت المادة ١٤ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ على أن: "تحدد بمرســوم بناءً على إقتراح وزير الداخلية شـروط دخول وإقامة وعمل الفنانين الأجانب والرسوم المفروضة عليهم".

إستناداً لذلك صدر في ٦ آب ١٩٦٢ المرسوم رقم ١٠٢٦٧ والمتعلق بشروط دخول الفنانين والفنانات إلى لبنان وإقامتهم فيه. والمقصـــود بالفنان هو كل شـــخص يقوم بعرض فني في الأماكن التي تقدم المشروبات الروحية بالمفرق وتعرض المشاهد مع الموسيقى وتقدم أو لا تقدم الطعام.

نصت المادة ٦ من القانون الصـادر بتاريخ ١٠ تموز ١٩٦٢ على ما يلي: "أن الأجنبي الراغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الإجتماعية إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام".

[١] تطبيق القانون الصـادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرسوم رقم ١٠١٨٨ صادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/٢٨، الجريدة الرسمية، العدد ٣٢، ١٩٦٢.

كما أشارت المادة ٧ من المرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٢ أنه: "على كل شخص يوقع مع فنان أجنبي عقداً خاضعاً للرسم، أن يصرح عن الرسم المتوجب بموجب النموذج الخاص المعتمد من وزارة المالية"[١].

وقد جاء في المادة الثانية من المرسوم ١٠٢٦٧[٢] أنه لا يسمح للفنان الأجنبي بإستثناء السوري من الدخول للعمل أو للسياحة إلا بعد موافقة مديرية الأمن العام المسبقة. كما يجب على الأجنبي أن يتقدم إلى الأمن العام في خلال ٤٨ ساعة من دخولهِ إلى لبنان مصحوباً بوثيقة سفرهِ وثلاث نسخ عن عقد عملهِ النهائي وبرسمين شمسيين في حال قدومهِ لأول مرة.

أما فيما يتعلق بالعاملات الأجنبيات في قطاع الخدمة المنزلية، فإن القرار رقم ١/٤٣٩ الصادر في أيلول سنة ١٩٩٤ والمتعلق بشروط إستقدام وتشغيل الخادمات الأجنبيات في المنازل ذكر في حيثياته: "أن عمل الخادمات في منازل الأفراد لا يشكل مزاحمة لليد العاملة اللبنانية".

ونص المشرع في المادة الأولى أنهُ: "على كل من يرغب في إستقدام وتشغيل الخادمات الأجنبيات في المنازل سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً أن يحصل على إجازة من وزارة العمل".

بالتالي إن الخادمات المنزليات الأجنبيات يخضعن لأحكام خاصة للحصول على إجازة عمل مع فرض بعض الشروط الواجب توافرها على طالب الإجازة أكان شخصاً طبيعياً أم معنوياً وذلك بموجب القرار المذكور. إلا أن هذا الوضع فيما خص خادمات المنازل فقط أما سائر العاملات يخضعن للأحكام التي يخضع لها العمال الأجانب لجهة الإجازة والموافقة المسبقة وسائر الشروط.

أما فيما يتعلق بشروط منح إجازة العمل وتجديدها سواء من المقيمين أو من الراغبين إلى الدخول إلى الأراضي اللبنانية للعمل بموجب موافقة مسبقة تم النص عليها بموجب المادة الثامنة من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤، وذلك إنطلاقاً من مبدأ مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني. بالتالي يمكن منح إجازة العمل في حال توفرت على الأجنبي إحدى الشروط التالية:

١- أن يكون إختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني. ويمكن للدائرة المختصة ان تطلب إلى صاحب العلاقة نشر إعلان على نفقته في ثلاث صحف يومية تعينها هي، وذلك على

---

[١] تنظيم المهن الفنية، مرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٠٦/٢٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ٢٠١٦، ص ٢٢٩٤-٢٢٩٦، متوافر على الموقع:
http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=266375، تاريخ الدخول ١ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] آلية ضبط دخول وإقامة الفنانين، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على الموقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/9 ، تاريخ الدخول: ٢٠٢٠/١٢/٣٠.

ثلاث مرات على الأقل. ويجب أن يذكر في هذه الإعلانات نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والإيعاز إلى أصحاب العلاقة بمراجعة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل بهذا الشأن، وعلى هذه الأخيرة إثبات ذلك في ملف أجنبي. ويمكن للدائرة المختصة تقدير الحالات التي يشترط لها تدريب لبناني وتحديد المدة في ضوء أهمية الإختصاص ومؤهلات اللبناني.

٢- أن يكون مقيماً في لبنان قبل أول سنة ١٩٥٤ ويعمل في إحدى المؤسسات بدون إنقطاع مدة تسعة أشهر على الأقل في السنة.

٣- أن يكون متأهلاً من لبنانية، وعليهِ أن يُثبت زواجه هذا بموجب إفادة تعطى له من المديرية العامة للأحوال الشخصية أو من إحدى دوائرها في الملحقات، وأن يكون قد مضى على زواجه مدة سنة واحدة على الأقل.

٤- أن يكون مولوداً من أم لبنانية أو من أصل لبناني

٥- أن يكون من مديري الشركات الأجنبية أو رؤساء المحاسبة أو معاوني المدير.

٦- أن يكون من ممثلي الشركات الأجنبية بموجب مستند يثبت ذلك وألا يمارس أي عمل مع الجمهور مباشرةً.

٧- أن يكون من أصحاب الأعمال أو الحرف أو المهن أو الصناعات المقيمين على الأراضي اللبنانية قبل أول سنة ١٩٥٤ أما إذا كان من الذين قدموا إلى لبنان بعد أول كانون الثاني سنة ١٩٦٠ أو من الذين يريدون القدوم إليه بموافقة مسبقة، فيجب ألا يقل رأسماله عن الخمسين ألف ليرة لبنانية وأن يستخدم على الأقل ثلاثة لبنانيين.

وبناءً على المادة ١٥ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨، تعطى هذه الإجازة لعمل معين، ويحظر على صاحبها الإنتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل ما لم يحصل على موافقة وزارة العمل مسبقاً[١].

بالتالي فإن الإجازة تعطى على أساس نوع العمل، والأهمية من ذلك تكمن بتفعيل دور حرص وزارة العمل على اليد العاملة الوطنية من خلال إعادة التحري من جديد للنظر في الشروط المطلوبة وخاصةً حول وجود عامل لبناني صالح للقيام بالعمل الجديد في حال أراد العامل الأجنبي الإنتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل.

أما فيما يتعلق بالمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة، فبموجب المادة ١٠ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ فإن شروط الترخيص لهؤلاء تُحدد بقرار من وزيري العمل والتربية الوطنية، وبالتالي المدرسين غير اللبنانيين يخضعون لأحكام خاصة وليس للأحكام آنفة الذكر.

---

[١] تنظيم عمل الأجانب، مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٠٩/١٨، الجريدة الرسمية، عدد ٧٩، ١٩٦٤، ص ٢٧١٠-٢٧١٣.

البند الثاني: مدة إجازة العمل وأسباب إلغائها

نصت المادة ١٤ من مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ المعدلة بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٢٦٨ على أنهُ تعطى إجازة العمل أو تجدد لمدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، وكل إجازة لا يقدم طلب تجديدها خلال شهر على الأقل قبل موعد انتهائها، تعتبر ملغاة حكماً، ويصبح الأجنبي بدون إجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء. ولكن لا يوجد ما يمنع من طلب إجازة عمل جديد[1].

أما فيما يتعلق بالفنانة، فقد أشارت المادة ٩ من المرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٩٦٢/٨/٦، أنه لا يجوز أن تتجاوز مدة عمل الفنانة في لبنان الستة أشهر دون إنقطاع ولا يسمح لها بالعودة للعمل إلا بعد غياب يُعادل مدة عملها في الفترة التي سبقت مغادرتها. يستثنى من هذا التدبير رعايا الدول العربية وأعضاء الفرق العالمية[2]. كما لا يمكن للأجنبية التي عملت كفنانة أن تدخل إلى لبنان للسياحة أو لممارسة حرفة أخرى إلا بعض إنقضاء إثني عشر شهراً على إنقطاعها عن العمل بصفة فنانة هذا إستناداً إلى المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٩٦٢/٨/٦.

نصت المادة ١٧ من المرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨، على أن إجازة العمل قابلة للإلغاء في حال كانت المستندات المقدمة مع الطلب غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات التالية:

١- إذا صرفت المؤسسة أجيراً لبنانياً عملاً بأحكام المادة خمسين من قانون العمل اللبناني، وأبقت على أجير أجنبي موازٍ له في الكفاءة وشروط العمل. مع الإشارة إلى أن المادة ٥٠ من قانون العمل متعلقة بالصرف من الخدمة.

٢- إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.

٣- إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني بدلاً من الأجنبي.

إن هذه الحالات الثلاثة تتعلق بالمؤسسة والهدف منها حماية اليد العاملة اللبنانية ومراعاة مبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي.

كما أضاف المشرع ثلاث حالات أخرى تتعلق بالأجنبي نفسه بحيث تؤدي كل حالة منهم إلى إلغاء إجازة عمله سواء كان هذا العمل مستقلاً أم تابعاً:

١- إذ تبين أن المستندات التي أعطيت الإجازة بناءً عليها غير صحيحة.

---

[1] تنظيم عمل الأجانب، مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٠٩/١٨، المرجع السابق الذكر في ص ٢١.

[2] شروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٩٦٢/٠٨/٠٦، الجريدة الرسمية، عدد ٣٣، ١٩٦٢، للمزيد من المعلومات ص ١٢٧٨-١٢٨٠.

٢- إذا خالف الأجنبي شروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل.
٣- إذا حكم عليه بإحدى الجنايات أو الجرائم الشائنة.

إن إستخدام المشرع تعبير "لا سيما" قبل تعداد الحالات التي تعتبر فيها الإجازة ملغاة إنما تدل على أن الحالات المذكورة لم يتم تعدادها على سبيل الحصر، بل ترك بذلك المجال لإضافة أسباب وحالات إضـــافية أخرى كلما ظهر إســـاءة جديدة لليد العاملة اللبنانية، وبالتالي تلغى إجازة العمل عندما يتوفر عامل لبناني للقيام بالعمل نفسه.

أما لناحية الفنانين والفنانات، فقد نصـــت المادة ١٥ من المرســـوم ١٠٢٦٧ على: "أنه يمكن لمدير الأمن العام وفقاً لأهمية المخالفات المرتكبة إتخاذ التدابير التالية:

١- توجيه إنذار إلى الفنان أو إلى صاحب الملهى وحفظ نسخة في ملفه.
٢- رفض الموافقة على تمديد أو تجديد عقد العمل.
٣- توقيف الفنان عن العمل وإخراجه من لبنان ومنع عودته.

كما وتعتبر لاغية إجازة إقامة الفنانة التي لا تقوم يومياً بعرض فني في الملهى بدون عذر مشـروع، وذلك بموجب المادة ١١ من المرســـــوم رقم ١٠٢٦٧، ويجوز لمدير الأمن العام أن يبطل إجازة إقامة فنانة بناءً على طلبها إذا ثبت له تعرضها لأعمال تعسفية، وهذا إستناداً للمادة ١٦ من المرسوم ذاته[١].

أخيراً، تجدر الإشـارة إلى أنهُ ما من فرق بين الأجنبي الراغب في الدخول إلى لبنان لممارسـة عمل مســـتقل وبين آخر الذي يريد القيام بعملٍ تابع، ففي كلا الحالتين يحتاج الأجنبي إلى تقديم طلب الموافقة مســـبقة قبل الدخول إلى لبنان على أن يتضـــمن الطلب المعلومات المتعلقة بخبرة الطالب وإمكانياته والمعلومات اللازمة عن هويته: الإسـم، الجنسـية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدتهُ، المؤهلات ...، بينما الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان بصـفة أجير عليه أن يبرز أيضـاً -بالإضـافة إلى ما سبق ذكره- طلباً من رب العمل اللبناني يتضمن موافقته على إستخدامه وصورة عن عقد العمل المجرى لدى كاتب عدل.

الفقرة الثانية: أثر خرق المبادئ والشروط المتعلقة بحماية الأجير اللبناني على أمن الأجراء الأجانب

يعتبر التدخل التشـــريعي المنظم للعلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل، في ظل الظروف الإقتصـــادية والإجتماعية السـائدة، أحد أهم المطالب الأسـاسـية التي تقررها المبادئ الحمائية لحقوق الإنســان. لذا حرص المشــرع اللبناني على نص الشــروط والمبادئ اللازمة لحماية الأجراء في لبنان،

---

[١] شــروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرســوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٩٦٢/٠٨/٠٦، الجريدة الرســمية، عدد ٣٣، ١٩٦٢، للمزيد من المعلومات ص ١٢٧٨-١٢٨٠، مرجع سابق في ص ٢١.

كونهم الطرف الأضـعف في علاقة العمل التعاقدية من جهة، ونظراً لما للأمر أهمية لناحية الإسـتقرار والإزدهار الإقتصادي والإجتماعي من جهة ثانية.

حرص المشـــرع على حماية اليد العاملة الوطنية من خلال التشـــديد على بعض المبادئ، كمبدأ تفضـيل اللبناني على الأجير الأجنبي، فيحث أصـحاب العمل على فسح المجال أمام الخبرات المحلية لتملئ المراكز الملائمة بدلاً من إســـتقطاب عمالة أجنبية تحت أي ظرفٍ كان، ويمنع بذلك صـــرف الأجير اللبناني بدون سبب لتوظيف أجير أجنبي مكانه. كما وعمل المشرع اللبناني على مبدأ المعاملة بـالمثل، فيحمي بذلك حقوق الأجير اللبنـاني الذي يعمل بـالخـارج حتى نقدم للأجير الأجنبي حقوقاً بالداخل اللبناني في حال كان بلد الأجنبي يعامل اللبناني بالمثل. إضـــافةً إلى ما تقدم، فقد حصـــر المشرع اللبناني بعض المهن باللبنانيين، لإختصار النزاعات التي قد تنشأ في المستقبل.

إن هذه المبادئ تحمي اليد العاملة الوطنية بشـكلٍ مباشـر، إلا أنها تلعب دوراً مهماً بحماية الأجراء الأجانب بشكل أو بآخر. فعلى سبيل المثال، في حال عدم الإلتزام بمبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي بوظيفة قادر اللبناني على ملئها، هذا حتماً سـيخلق تدريجياً أزمة إقتصـادية وإجتماعية، فعند إسـتبدال اللبناني بعامل أجنبي لعدة أسـباب نعرضـها لاحقاً، نكون بالتالي أمام إرتفاع تدريجي لنسـبة البطالة في لبنان، وعندما يلحظ اللبنانيين أن الأجانب يعملون في مختلف المهن المحصورة باللبنانيين، سيخلق هذا أزمة إجتماعية متمثلة بالعنصـرية بين المجتمع المحلي المضـيف والمجتمع الأجنبي المسـتضـاف، مما تؤدي إلى العديد من النعرات والنزاعات وحتى الجرائم في بعض الأحيان.

من هنا كان لا بد من دراسة المبادئ التي وضعها المشرع لحماية اليد العاملة الوطنية **(النبذة الأولى)**، وشرح كيفية إستغلال الأجراء الأجانب نتيجة عملهم بالمهن المحصورة باللبنانيين **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: المبادئ التي وضعها المشرع لحماية اليد العاملة الوطنية

تحقيقاً لســـياســـة الدولة في حماية اليد العاملة اللبنانية من المزاحمة الأجنبية، وحفاظاً على أمن وحقوق الأجراء كافةً بشكلٍ مباشر أو غير مباشر، سنعرض في هذه النبذة مدى الإلتزام بمبدأ تفضـيل اللبناني على الأجراء الأجانب **(البند الأول)**، مبدأ المعاملة بالمثل وتأثيره على بعض الأجراء الأجانب **(البند الثاني)**.

البند الأول: مدى الإلتزام بمبدأ تفضيل اللبناني على الأجراء الأجانب

نصـــت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من قانون تنظيم عمل الأجانب في لبنان الصـــادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ على ما يلي:" مع مراعاة مبدأ تفضـــيل اللبنـاني، يمكن منح الأجنبي إجازة عمل أو تجديدها، ســـواء أكان من المقيمين على الأراضـــي اللبنانية أو من الراغبين في الدخول إليها بموجب موافقة مســـبقة للعمل إذا توافرت فيه إحدى الشـــروط التالية (نذكر الشـــرط الأول فقط): " أن يكون إختصـــاصـــياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عملهُ بواســـطة لبناني، ويمكن للدائرة المختصـــة أن تطلب إلى

صـاحب العلاقة نشـر إعلان على نفقته في ثلاث صـحف يومية تعينها هي، وذلك على ثلاث مرّات على الأقل. ويجب أن يذكر في هذه الإعلانات نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والإيعاز إلى أصحاب العلاقة بمراجعة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل بهذا الشـأن، وعلى هذه الأخيرة إثبات ذلك في ملف أجنبي. ويمكن للدائرة المختصـة تقدير الحالات التي يشـترط فيها تدريب لبناني وتحديد المدة في ضوء أهمية الإختصاص ومؤهلات اللبناني". نستخلص من العبارة الأولى "مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني" أن اليد العاملة اللبنانية لها الأفضلية بالتوظيف عن اليد العاملة الأجنبية.

وقد أنشأت دائرة خاصـة بالأجانب تتولى إستناداً للمادة ٦ من مرسوم تنظيم مديرية الأمن العام رقم ٢٨٧٣ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ مراقبة الأجانب، فإذا وجدت هذه الدائرة المذكورة أن ثمة عامل لبناني يتمتع بالمواصـفات والمؤهلات المطلوبة عليها أن تمتنع عن منح الأجنبي إجازة عمل حتى لا يشـكل منافسة على اليد العاملة اللبنانية[١].

كما نصّت المادة ١٧ من قانون تنظيم عمل الأجانب على أنه: "تلغى إجازة العمل في أي وقت كان عند ظهور مستندات غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات الآتية نذكر منها:

- إذا صـرفت المؤسسـة أجيراً لبنانياً عملاً بأحكام المادة الخمسين من قانون العمل اللبناني، وأبقت على أجير أجنبي موازٍ لهُ في الكفاءة وشروط العمل.
- إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى اللبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.
- إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبي.

ومن أجل تفعيل مراقبة سوق العمل اللبنانية، فقد نصت المادة ١٨ من قانون تنظيم عمل الأجانب على أنهُ: " يمكن للنقابات أن تقدم خلال شـهر كانون الثاني من كل سـنة بياناً تقريبياً يشـتمل على اللبنانيين العاملين في كل مهنة، وأسماء العاطلين منهم عن العمل، ومكان إقامتهم ومؤهلاتهم".

هذا بالإضافة إلى بعض التشريعات الخاصة الأخرى نذكر منها المرسوم الإشتراعي ٥٨٨٣ الصادر بتاريخ ١٩٩٤/١١/٣ الذي يشـكل النظام العام للأجراء العاملين في خدمة الإدارات العامة وغير المنتسـبين إلى أحد ملاكاتها نرى أنهُ يشـترط أن يكون لبنانياً منذ أكثر من عشـر سـنوات على الأقل بإستثناء عمال التنظيفات والأجراء الموسميين اللذين يمكن أن يكونوا من غير اللبنانيين.

كما ونصّـت المادة ٤ من قانون التجارة البحرية الصـادر في ١٩٤٧/٢/١٨ على أنهُ: "للسـفن اللبنانية وحدها حق الصـيد على السواحل وحق الملاحة التجارية السـاحلية بين المرافئ اللبنانية وقطر السفن في دخولها إلى هذه المرافئ وخروجها منها".

---

[١] تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٩٥٩/١٢/١٦، مرجع سابق في ص ١٢.

إنطلاقاً مما جرى ذكرهُ، يتبّين أن المشـــرع اللبناني قد حرص على حماية اليد العاملة اللبنانية في كافة السبُل بحيث قيّد اللجوء إلى إستقطاب يد عاملة أجنبية وذلك حسب حاجة سوق العمل إليها.

البند الثاني: مبدأ المعاملة بالمثل وتأثيره على بعض الأجراء الأجانب

بعض الدول تلجأ إلى تعليق إســتفادة الأجنبي من ذات الحقوق التي يتمتع بها الوطني على شــرط المعاملة بالمثل وذلك من أجل حماية رعاياها. وقد يرد هذا المبدأ في معاهدة متبادلة بين بلدين، أو من خلال نص تشريعي أي يفترض أن تكون الدولة الأخرى أوردته في نصوصها التشريعية، وتعطي نفس الحقوق لرعايا الدولة المقيمين على أرضـــها، أو من خلال التبادل أو الإســـتفادة الفعلية، دون إلزامية وجود معاهدة أو نص تشريعي.

من هذا المنطلق سنعرض المفهوم القانوني لشرط المعاملة بالمثل **(أولاً)** والدول التي تعامل الأجراء اللبنانيين بالمثل **(ثانياً)**.

أولاً: المفهوم القانوني لشرط المعاملة بالمثل

وفقاً الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني، يتبين أن الأجراء الأجانب الذين يريدون العمل في لبنان لهم أن يســـتفيدوا من أحكام قانون العمل وتقديماته شـــرط أن يعامل بلدهم الأجراء اللبنانيين بالمثل[١]، ويعطيهم الحقوق العمّالية ويساويهم بأجرائهم، وبهذا يكون المشـرع اللبناني قد حافظ على حقوق ومصـالح الأجراء اللبنانيين، وبالتالي يستطيع الأجير الأجنبي الإستفادة من الحقوق التي يتمتع بها اللبناني شـــرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصـــول من وزارة العمل على إجازة عمل، وعلى هذا النسق جاء الحكم رقم ٦١٧ الصـادر بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٦ عن مجلس العمل التحكيمي في حق أجير أجنبي من التابعية النيجيرية، مفاده رد طلب التعويض إذ لم يثبت الأخير شـــرط المعاملة بالمثل[٢].

إلا أن المشـرع اللبناني لم يكتفِ فقط بربط مبدأ المعاملة بالمثل بتقديمات الضـمان الإجتماعي كما هو وارد في قانون العمل المادة ٣/٥٩ فحسب بل جعل من هذا المبدأ شرطاً أساسياً لمنح إجازة العمل للأجراء الأجانب، إذ لا يمكن معاملة الأجير الأجنبي أفضـــل من المعاملة التي يحظى بها الأجير اللبناني في بلد ذلك الأجنبي.

حيثُ نصـت المادة الأولى من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصـادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤، على أنهُ "مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل والقوانين والنصـــوص الخاصـــة المرعية الإجراء، والإتفاقات التي أقرتها أو

---

[١] عارف زيد الدين، قانون العمل والضـــمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشـــورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥، بيروت لبنان، ص ١٩.

[٢] حكم رقم ٦١٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٦، مجلس العمل التحكيمي، صادر، بين التشريع والإجتهاد، العمل، ص ٣٥٢.

تقرها السلطة التشريعية أو التي إقترنت مسبقاً بموافقة وزارة العمل لجهة إستقدام فنيين أجانب لأعمال تتطلبها المصلحة العامة، يخضع الترخيص بالعمل للأجانب على الأراضي اللبنانية، للشروط التالية: ..." ثم تأتي المواد اللاحقة لتحدد شروط عمل الأجانب في لبنان.

أي أن المشرع اللبناني جعل من مبدأ المعاملة بالمثل شرطاً لا يمكن الإستعاضة عنهُ في مجال منح إجازة العمل للأجراء الأجانب، إذ لا يؤخذ بعين الإعتبار توفر أي شرط من المذكورين في المرسوم رقم ١٧٥٦١ إذا ما كان شرط المعاملة بالمثل غير متوفر.

وتجدر الإشارة أيضاً أن لبنان قد صادق على إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل وذلك بتاريخ ١٩٧٧/٦/١، حيث نصت المادة الأولى في فقرتها الأولى أن تعامل الدول المصادقة على هذه الإتفاقية رعايا بعضها اللذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، على أن هذه المعاملة لا ترتبط بالإقامة كما هو وارد بالفقرة الثانية من المادة الأولى.

نصت المادة ٩ فقرة ٣ البند ٢ قانون ضمان إجتماعي، على وجوب تحقق شرطي إجازة العمل والمعاملة بالمثل ليستفيد الأجير الأجنبي من أجل الإستفادة من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي[١].

على الرغم من أن بعض الفقهاء قد فسروا المادة ٥٩ فقرة ٣ البند ٢ من قانون الضمان الإجتماعي أن الشرط الوحيد للإستفادة من تقديماته هو تحقق شرط المعاملة بالمثل من دون إلزامية توفر إجازة عمل، تحت ذريعة أنه لو أراد المشرع أن يجعل إجازة العمل شرطاً لكانت إختلفت صيغة النص وكان أشار إلى هذا الشرط بشكل واضح، إلا أن إتجاه الإجتهاد اللبناني كان بوجوب توفر شرطي إجازة العمل والمعاملة بالمثل لإستفادة الأجير الأجنبي من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، نذكر بعض الأحكام، منها الحكم الصادر بحق أجير أجنبي من التابعية المصرية والقاضي برد الدعوى الرامية بإلزام المدعى عليه بالتعويض عن فسخ الأخير لعقد العمل بصورة تعسفية، وذلك لعدم توفر أي مستند يثبت أن المدعي حائز على إجازة عمل، كما أنه لم يقدم أي إفادة رسمية تثبت أن قانون بلاده يقر مبدأ المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا اللبنانيين العاملين في مصر[٢]. كذلك حكم صادر بحق أجير أجنبي من التابعية الأميركية، مفاده حق المميز بالإستفادة من تعويض الصرف وذلك بحكم أن الأجير

---

[١] وسام حسين غياض، الوجيز في القانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، ٢٠١٣، بيروت، لبنان، ص ٢٤٠.

[٢] حكم رقم ٤٦ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٦، مجلس العمل التحكيمي، صادر، بين التشريع والإجتهاد، العمل، ص ٣٥١.

الأميركي قد قدم صـورة عن إجازة عمله بالإضـافة إلى إفادة من الضـمان الإجتماعي الأميركي تثبت المعاملة بالمثل[1]. إضـافةً إلى قرار صـادر بحق أجير أجنبي والقاضـي بحرمانه من المطالبة ببدل الإنذار والتعويض نتيجة عدم حيازته لإجازة عمل بغض النظر عن طبيعة الصرف ووصفه[2].

ثانياً: الدول التي تعامل الأجراء اللبنانيين بالمثل

إن الدول التي تعامل الأجراء اللبنانيين بالمثل، ويسـتفيدون من تشـريعاتها هي: **بريطانيا، فرنسـا، إيطاليا، وبلجيكا**، بالتالي تطبق أحكام المادة ٣/٥٩ ق.ع على رعاياهم العاملين على الأراضـي اللبنانية[3].

إلا أن الإجتهاد اللبناني قد تباين فيه التطبيق الفعلي لمبدأ المعاملة بالمثل، فبعض القرارت إعتبرت أن المعاملة بالمثل هو التعامل الدبلوماسـي أي المتفق عليه بموجب معاهدة أو إتفاق دبلوماسـي بين لبنان والدولة الأجنبية التي ينتمي إليها الأجير، أما البعض الآخر فقد إعتبر أن إقرار الدولة التي ينتمي إليها الأجير الأجنبي للبنانيين العاملين على أراضيها مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فقط[4].

في هذا الخصـوص يرى جانب من الفقه أن المعاملة بالمثل هي واقعة يمكن إثباتها بجميع طرق الإثبات ومن ثم ليس وجود المعاهدة الدبلوماسـية بين لبنان ودولة الأجنبي هو الشـرط الوحيد الكافي على هذا الصعيد[5].

والجدير بالذكر أن لبنان لم ينضـم إلى الإتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بتعزيز المسـاواة في الحقوق للأجراء غير اللبنانيين الوافدين للعمل على أراضـيه، وتمتعهم بكافة المزايا التي يسـتفيد منها اللبناني في بلده، رغبةً منهُ في حماية الأيدي العاملة الوطنية من منافسـة الأيدي العاملة الأجنبية التي تؤثر سلباً على النمو الإقتصـادي ومعدلات البطالة والهجرة لما تمارسـه العمالة الأجنبية غير المنظمة

---

[1] قرار رقم ٦٤ صـادر بتاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٣، محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، صـادر في التمييز، قرارات مدنية، صـادر ناشرون، عام ٢٠٠٦ الجزء الثاني، ص ١٢٥٥.

[2] قرار رقم ٢٠ الصـادر بتاريخ ٢٠٠٩/٦/٢، محكمة التمييز، الغرفة العاشرة، صـادر في التمييز، قرارات مدنية، صـادر ناشرون، عام ٢٠٠٩ الجزء الثاني، ص ١٠٩٢.

[3] Elisabeth Longuenesse, Paul Tabar, Migrant workers and class structure in Lebanon, Class, race, nationality and gender. 2014. ffhalshs-01305367, HAL archivers-ouvertes.fr, 2016, available on: https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01305367/document8, date of visit: 15th of October, 2018.

[4] وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠١٤، للإطلاع أكثر ص ٥٢٧ وما يليها.

[5] عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، بيروت، لبنان، ١٩٩٧، ص ٩٨.

في لبنان من ضغط كبير على مستوى الأجور والمداخيل المنخفضة، وعلى مستوى الطلب الكبير على العمل في ظل عرض محدود.

أما فيما يتعلق بالأجراء الفلسطينيين، إعتبر البعض[1] أنه يستحيل تطبيق الشرطين المنصوص عليهما في المادة ٣/٥٩ ق.ع على الأجراء الفلسطينيين لأسباب واقعية وقانونية بحيث أن دولة فلسطين الحالية تخضع للإحتلال الإسرائيلي مما يمنع اللبناني الدخول إليها، أما البعض الآخر، وإستناداً إلى إجتهاد محكمة التمييز الثابت والمستمر، يعتبر الأجراء من التابعية الفلسطينية لا تتوافر لديهم شرطا المعاملة بالمثل والحصول على إجازة عمل وهما من الإنتظام العام والأحكام القانونية التي لها صفة الإلزامية (م.ع.ت بيروت قرار رقم ٩٦/١٩٩، و م.ع.ت. لبنان الجنوبي – قرار رقم ٢٠٠٤/١١)[2]، في ذات الإتجاه جاء الحكم رقم ١٤٣ الصادر بتاريخ ١٩٧٣/٢/١٥ عن مجلس العمل التحكيمي، مفاده أن الأجير الفلسطيني ليس لديه إجازة عمل، ولا يوجد معاملة بالمثل بين فلسطين ولبنان الأمر الذي يحول دون إستفادة الأجير من تقديمات الضمان الإجتماعي[3].

في هذا الصدد وبهدف تحسين ظروف اليد العاملة الفلسطينية الإجتماعية والإقتصادية، صدر القانون رقم ١٢٨ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ الذي عدّل أحكام المادة ٩ من قانون الضمان الإجتماعي بحيث "أعفى المستفيد من العمال اللاجئين الفلسطينيين المسجلين في مديرية الشؤون السياسية واللاجئين في وزارة الداخلية والبلديات حصراً من شرط المعاملة بالمثل المنصوص عنهُ في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، ويستفيد من تقديمات الخدمة بالشروط التي يستفيد منها العامل اللبناني". وصدر أيضاً القانون ١٢٩ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ الذي قضى بتعديل المادة ٥٩ من قانون العمل، وبإستثناء حصراً الفئة المذكورة سابقاً من العمال اللاجئين الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل (دون شرط الحصول على إجازة عمل)، ورسم إجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل".

أما بالنسبة إلى الأجراء السوريين فالأمر مختلف نسبياً، حيث نصّت المادة الرابعة من الإتفاقية الثنائية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة الجمهورية اللبنانية بتاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، الصادرة بموجب قانون رقم ٤٢٢ بتاريخ ١٩٩٥/٨/١٧، على أنهُ " يتمتع عمال كل من الدولتين العاملين في الدولة الأخرى بنفس المعاملة والمزايا والحقوق والواجبات وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المرعية في كلٍ منهما ويكلف وزيرا العمل فيهما متابعة جهودهما لإيجاد الصيغ

---

[1] ماريز أبو جودة، قانون العمل واللاجئون الفلسطينيون في لبنان، إصدار رقم ٥، ورقة عمل، الجمهورية اللبنانية رئاسة مجلس الوزراء، لجنة حوار اللبناني–الفلسطيني، ٢٠٠٨، ص ٣، متوافر في الموقع: http://www.lpdc.gov.lb/، تاريخ الدخول: ٢٧ آذار ٢٠٢٠.

[2] وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، ص ٥٢٨، مرجع سابق ص ٢٧.

[3] حكم رقم ١٤٣ الصادر بتاريخ ١٩٧٣/٢/١٥، مجلس العمل التحكيمي، حاتم جزء ١٣٩ ص٥٧.

الكفيلة بضمان حقوق العمال في كلتا الدولتين"[1]. هذا بالإضافة إلى إتفاق التعاون والتنسيق الإقتصادي والإجتماعي بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية والصادر بموجب القانون رقم ٢٩٨ تاريخ ٢٢ شباط ١٩٩٤، حيث نصت المادة الأولى على: "إقامة أعلى درجات التعاون والتنسيق بين البلدين بما يضمن مصالحهما الأساسية والعمل على أساس المعاملة بالمثل وصولاً إلى تحقيق التكامل الإقتصادي من خلال تبني المبادئ التالية: ..." وتم عرض ٦ مبادئ في هذا الخصوص. إستناداً إلى هذه الإتفاقيتين نرى أن شرط المعاملة بالمثل متوفر بين الجمهوريتين العربية السورية واللبنانية[2].

في هذا الخصوص صدر الحكم رقم ٧٨٩ في تاريخ ١٩٦٥/٧/٢١ عن مجالس العمل التحكيمية، بحيث إعتبر إجتهاد المجلس إن عدم وجود إجازة عمل مع الأجير لا تحرمه من حقه بالتعويض إذا ثبت المعاملة بالمثل، وحيث أن الأجير من الجنسية السورية، وحيث أن الأجير أثبت بالإفادة الصادرة عن وزارة العمل السورية وجود المعاملة بالمثل، يقتضي إذن الحكم للمدعي بتعويضاته القانونية[3]. كما صدر حكم رقم ٦٢ في ١٩٧٥/١/٢١ مفاده أن الإشتراكات المتوجبة عن الأجراء السوريين مستوجبة بكاملها ذلك أن قانون التأمينات الإجتماعية المعمول بها في سوريا يقر للبنانيين مبدأ المعاملة بالمثل فيما يتعلق بتقديمات قانون العمل والضمان الإجتماعي سواء كان الأجراء يحملون إجازة عمل أم لا وذلك عملاً بالمادة ٩ من قانون الضمان[4].

النبذة الثانية: إستغلال الأجراء الأجانب نتيجة عملهم بالمهن المحصورة باللبنانيين

نصت المادة الأولى من القرار رقم ١٨٥/١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان على أن: "يحصر تسجيل طلبات ترخيص عمل الأجانب التي تقدم لأول مرة على أنواعها بالأعمال والمهن غير المحصورة باللبنانيين والتي تحدد بقرار من وزير العمل سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو الأجراء".

كما ونصت المادة التاسعة من قانون تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ المعدل بموجب المرسوم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ والمرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٢٠٠٥/٣/٤، والتي تنص أنهُ: "على وزير العمل أن يصدر خلال شهر كانون الأول من كل عام، بناءاً على إقتراح المدير العام، وبعد إستطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصة عند الإقتضاء، الأعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط". هذا مع الأخذ بعين الإعتبار

---

[1] الإجازة للحكومة إبرام إتفاقية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٤٤٢ تاريخ: ١٩٩٥/٠٨/١٧، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ١٩٩٥، ص ٨١٧.

[2] الإجازة للحكومة إبرام اتفاقيات التعاون بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٢٩٨ تاريخ ١٩٩٤/٠٢/٢٢، الجريدة الرسمية، عدد ١٠، ١٩٩٤، للإطلاع أكثر ص ٢٨١-١٨٩.

[3] حكم رقم ٧٨٩ الصادر في ١٩٦٥/٧/٢١، مجالس العمل التحكيمية، برئاسة أمين نصار.

[4] حكم رقم ٦٢ ت الصادر في ١٩٧٥/٢١، قضايا العمل، ١٩٩٢، ص ٢٠٠.

المصلحة الوطنية ومبدأ المعاملة بالمثل وحاجة سوق العمل والحالات الإنسانية، وذلك لحماية القوى العاملة اللبنانية وحماية أصحاب العمل والمؤسسات اللبنانية بشكل عشوائي وغير شرعي. وفي هذا الإطار صدر القرار رقم ٢٩/١ بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٥ على أن يحصر حق ممارسة الأعمال والمهن التالية باللبنانيين دون سواهم من أجراء (الأعمال الإدارية والمصرفية والتأمينية والتربوية على إختلاف أنواعها) وأصحاب العمل.

أما المادة الثالثة من هذا القانون فقد نصت على أنه: "مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني للعمل على الأراضي اللبنانية وما هو في حكمها أولاً أن يستثنى من أحكام المادة الثانية الفلسطينيون المولدون على الأراضي اللبنانية والمسجلون بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية والبلديات اللبنانية ولا يشمل هذا الإستثناء المهن الحرة وسائر المهن المنظمة الصادرة بنص قانوني ويحظر ممارستها من غير اللبنانيين؛ ثانياً أنه يعود لوزير العمل إستثناء بعض الأجانب من أحكام هذا القرار إذا توافر فيهم أحد الشروط الواردة في المادة ٨ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/ ١٩٦٤.[١]

بناءً على ما تقدم، يتبين أن لوزير العمل الصلاحية في إصدار قرار بالتعديل كلما رأى ضرورة بإضافة مهن جديدة إلى تلك المحصورة باللبنانيين أو بإستبعاد مهن موجودة. ومنذ العام ٢٠١٨ لم يصدر قرار جديد في هذا الخصوص، كما ويجب أن تكون المهنة أو الأعمال التي يمارسها الأجنبي في لبنان بعيدة تماماً عن تلك التي حصرها المشرع باللبنانيين فقط.

تجدر الإشارة أن المشرع قد حصر بعض المهن باللبنانيين حمايةً لليد العاملة اللبنانية من جهة، ومن جهة أخرى تفادياً للنزاعات العنصرية التي قد تنشأ نتيجة عمل الأجانب بتلك المهن.

في الواقع، يوجد عدد هائل من العاملين الأجانب غير الشرعيين يعملون بصورة غير مشروعة في أعمال محصورة باللبنانيين، وذلك بموافقة صاحب العمل اللبناني نتيجة طمعهِ، فيوظف عامل أجنبي بأجر أقل لساعات أكثر ويقوم بإستغلاله في العمل دون نشوء عقد عمل أو أي سند قانوني. بالتالي لا يستطيع الأخير الدفاع عن نفسه أو اللجوء إلى القضاء في حال إستغلاله أو حدوث أي نزاع بينه وبين صاحب العمل ذلك لعمله خلافاً للقانون. كما أن معظم الأجانب يتورطون بأعمال مخالفة للنظام العام والآداب العامة نتيجة إستغلال صاحب العمل لقوة موقفه وضعف موقف الأجانب.

بعد أن عرضنا المهن المحصورة باللبنانيين، يجدر بنا تسليط الضوء على الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية **(البند الأول)** والفعالية المحدودة للمؤسسة الوطنية للإستخدام والدائرة الخاصة للأجانب **(البند الثاني).**

---

[١] أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء – الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد اللبناني والدولي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤، ص ١٤٩-١٥٠.

البند الأول: الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية

بعض القطاعات في لبنان تعتمد بشكل أساسي على اليد العاملة الأجنبية بسبب عدم توفر المهارات اللبنانية واليد العاملة اللبنانية الخبيرة والحرفية تحديداً في القطاع الصـــناعي، هذا على غرار قطاعي الزراعة والبناء اللذين يسمح لهما القانون بإستخدام يد عاملة أجنبية[1].

إن معرفة مدى الحاجة إلى العمالة الأجنبية في لبنان تحتاج إلى جهة مختصة لدراسة أوضاع سوق العمل وتقدير اليد العاملة اللبنانية مقارنةً بسـوق العمل، بالإضـافة إلى دراسـة مفصـلة لسـوق العمل لمعرفة ما هي القطاعات والمهن التي تحتاج يد عاملة أجنبية بسبب إفتقار المهارات والخبرات لدى اليد العاملة اللبنانية.

من هنا تكمن أهمية المؤسسـة الوطنية للإسـتخدام، إذ لها القدرة على تأمين المعلومات عن سـوق العمل، وتنظيم العمالة اللبنانية والأجنبية، والمساهمة في التوجيه المهني للطلاب بما يتناسب مع حاجة سـوق العمل، والتدريب المهني وتأمين فرص عمل للعاطلين عن العمل، كما وبصـورة خاصـة وعلى سـبيل المثال لا الحصـر تلعب دوراً أسـاسـياً في مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسـبة مرتفعة للإسـتخدام، المسـاهمة في تحسـين تنظيم سـوق العمل والقيام بالدراسـات والأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للإستخدام[2]. بموجب هذه الدراسات، وكما ذكرنا سابقاً، تستطيع المؤسسة تقدير الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية في القطاعات والمراكز والمهن التي لا يوجد لبناني صـــالح لملئها، وبالتالي تصـبح عملية إسـتقدام اليد العاملة الأجنبية منظمة بحيث لا تشـكل منافسـة لليد العاملة اللبنانية من جهة، وتستطيع المحافظة على حقوق وواجبات الأجراء الأجانب من جهة ثانية.

البند الثاني: الفعالية المحدودة للمؤسسة الوطنية للإستخدام والدائرة الخاصة للأجانب

إن المؤسسة الوطنية للإستخدام هُمشت منذ نشأتها في سنة ١٩٧٧، فلم يتم رصد الموازنات الكافية للدراسات وللقيام بدورها الأساسي في رسم سياسات الإستخدام في لبنان وتأمين فرص عمل مع العلم أن نسبة البطالة في لبنان تشهد تزايد مستمر فضلاً عن منافسة اليد العاملة الأجنبية وتراجع في فرص العمل[3].

---

[1] رنى ســعرتي، الوجه الآخر لخطة "العمل": مؤســســات تُعاني، الجمهورية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: https://www.imlebanon.org/، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.

[2] القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي، مرجع سابق ص ١٤.

[3] لور أيوب، ما هو دور المؤســســة الوطنية للإســتخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع:
https://www.legal-agenda.com/، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.

وفي سياقٍ متصل، أوضح محمد شمس الدين[1] في إحدى المقابلات أنه:"على الدولة إعادة النظر في نوعية العمالة الأجنبية، والتمييز بين المهن التي يحتاج اليها لبنان والأخرى غير الضرورية التي يمكن للبناني العمل فيها، وأن يُحظر إستقدام عمال أجانب لبعض المهن، خاصة إذا كان اللبناني يقوم بالعمل نفسه، تماماً كما يحصل في معظم الدول. ويمكن الإستغناء عن العمال الأجانب في قطاع البناء وبيع الخضار والنقل ومحطات المحروقات"، لافتاً إلى "إن إستبدالهم بلبنانيين ينعكس إيجاباً على الإقتصاد"[2].

وشدد شمس الدين على دور وزارة العمل في هذا المجال، مقترحاً " تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام، فهذه المؤسسة التي أنشئت عام ١٩٧٧، لا ميزانية لها ولا تقوم بأي دور حالياً، والمطلوب تعزيزها من أجل مكافحة البطالة، وأن تكون لها فروع في كل الأقضية، فيقوم كل لبناني، أكان عاطلاً عن العمل أم لا، بتقديم معلومات عن إختصاصه لدى المؤسسة، التي تقوم بالتفتيش لهم عن فرص عمل. وفي حال أراد أي صاحب عمل إستقدام عامل أجنبي، تكون لدينا لائحة باللبنانيين الذين يقومون بهذا العمل، وتكون بالتالي الأولوية للعامل اللبناني".

وقد أنشأت دائرة خاصة بالأجانب تتولى إستناداً للمادة ٦ من مرسوم تنظيم مديرية الأمن العام رقم ٢٨٧٣ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ مراقبة الأجانب، فإذا وجدت هذه الدائرة المذكورة أن ثمة عامل لبناني يتمتع بالمواصفات والمؤهلات المطلوبة عليها أن تمتنع عن منح الأجنبي إجازة عمل حتى لا يشكل منافسة على اليد العاملة اللبنانية[3].

إلا أن الواقع العملي لسوق العمل لا يعكس الإلتزام بتطبيق القانون بل على عكسِهِ، يشهد فلتان في عملية التوظيف في كافة القطاعات[4]، وهذا عائد إلى العديد من الأسباب إضافةً إلى تهميش وعدم فعالية المؤسسة الوطنية للإستخدام والدائرة الخاصة بالأجانب، نذكر منها واقع أن العديد من اللبنانيين لا يقبل العمل بنفس الظروف والشروط والدوام والأجر الذي يرضى به الأجراء الأجانب بالأخص السوريين منهم، الأمر الذي دفع بأصحاب العمل بإستبدال العمال اللبنانيين بالعمال الأجانب إذ إن الأخيرين يرضون بالعمل لساعات إضافية بأجرٍ أقل مما يوفر لأصحاب العمل ربحاَ أوفر، فضلاً عن

---

[1] باحث في الدولية للمعلومات.

[2] محمد شمس الدين، تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام لمكافحة البطالة، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: https://www.almarkazia.com/، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.

[3] تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٩٥٩/١٢/١٦، مرجع سابق في ص ١٢.

[4] خطة مكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية، الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، ٢٠١٩، ص ٤.

رغبة أصحاب العمل بعدم تحمل أعباء إشتراكات الضمان الإجتماعي وغياب شبه تام لإدارات الدولة في التنسيق بينها.

إذ تشير خطة وزارة العمل لمكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية الصادرة في حزيران ٢٠١٩، "أن لبنان يعاني من أزمة حادة في العمالة الأجنبية، وخاصةً السورية منها، وقد تفاقمت هذه الأزمة بعد تدفق النازحين (اللاجئين) السوريين نتيجة الحرب في سورية، وقدّرت الحكومة اللبنانية عددهم بمليون ونصف المليون نازح، عام ٢٠١٨، من بينهم ٩٣٨,٥٣١ مسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ونتيجة هذا اللجوء، أصبح مئات الآلاف من العمال السوريين أصحاب الكفاءة والمهارة ينافسون اللبنانيين في مختلف القطاعات ولم يعد يقتصر وجودهم على الأعمال الزراعية والبناء كما كانت الحال قبل الحرب السورية، فأصبحت بذلك العمالة السورية متواجدة في العديد من القطاعات الأخرى التي كان اللبنانيون يشغلونها". وأضافت الخطة أنّ المشكلة الكبيرة هي أنّ "اللبنانيين لا يعملون بنفس شروط العمل التي يقبل بها السوريون أكان من ناحية دوام العمل أو الأجر".

كما ويقدم أحمد الديراني[١] الرؤية الإقتصادية –الإجتماعية، التي يشير فيها إلى أنّ في لبنان نحو ٣٥ ألف خريج جامعي سنوياً، لا يملكون غير ٥ آلاف فرصة عمل، وهو ما يعني أنّ هناك "أعطاباً بنيوية لا يعالجها إقتصاد ريعي لا يؤمّن فرص العمل، بل يؤمّن السرقات والسمسرات وغيرها[٢].

إن التفلت من القانون والمراسيم التشريعية بإستمرار يخرق مبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي، وهو بمثابة العمل دون المصلحة العامة الوطنية إذ يتم وضع الأجنبي في مجال المنافسة مع اللبناني مما لا يسمح للأخير للعمل على أرض الدولة من جهة ومن جهة أخرى جشع أصحاب العمل يزيدهم إستغلالاً لوضع الأجراء الأجانب غير الشرعيين، فيزيدون ساعات دوام عملهم بأجر أقل ولا من حسيب ولا رقيب.

المبحث الثاني: المستندات المطلوبة والإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل

يمر الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان بمراحل عدة من الناحية القانونية، إبتداءً من قبل حضورِهِ إلى لبنان، حتى وصولِهِ وأخيراً فيما يتعلق بالإقامة فيه. فالأجنبي ملزم من الناحية القانونية من الإلتزام ببعض الإجراءات والشروط وتأمين المستندات المطلوبة ليتمكن من العمل قانونياً في لبنان وذلك إستناداً لقانون الأجانب الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢.

[١] رئيس المرصد.

[٢] عصام سحرماني، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، مرجع سابق في ص ١٥.

بالتالي فإن المرحلة الأولى من الإجراءات المتبعة التي تمكن الأجير الأجنبي من الدخول والعمل في لبنان هي أن يتقدم صاحب العمل بالإنابة عن أجيره بطلب موافقة مسبقة، مرفقة ببعض المستندات وهي مقسمة بين نوعين من الأجراء الأجانب: العمالة المنزلية والأجراء[1].

يقوم صاحب العمل بتقديم طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل في حين ما يزال الأجير الأجنبي في بلده، عند الإستحصال على الموافقة المسبقة يستطيع رب العمل إحضار الأجير الأجنبي إلى لبنان، وبعدها تبدأ المرحلة الثانية المتعلقة بإجازة العمل وتجديدها والإجراءات والمستندات المتعلقة بها للعمل ضمن الأصول القانونية **(الفقرة الأولى)**، والجدير بالذكر أنه عند مخالفة هذه الأصول القانونية يترتب حينئذٍ عقوبات وغرامات **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: المستندات المطلوبة

إقتصر قانون الأجانب الصادر في ١٩٦٢ والمرسوم الإشتراعي الصادر في ١٧٥٦١ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب على تحديد الإجراءات القانونية المتبعة للدخول إلى لبنان والعمل فيه، إنما لم يتم التفصيل بموجبهم فيما يتعلق بالمستندات الواجب توافرها إضافةً إلى طلب الموافقة المسبقة وإجازة العمل، بل جاء التفصيل بموجب القرار رقم ١/٢٠٥ الصادر في ٩ كانون أول سنة ٢٠٠٠، وتقسم الأجراء إلى قسمين بموجب هذا القرار وعددت المستندات اللازمة ترافقها مع طلب الموافقة المسبقة. كما ونص أيضاً على أنه كل أجير يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل بصفة أجير أن يتقدم صاحب العمل نيابةً عنه بطلب موافقة مسبقة مصدقة على نسختين مرفقة بالمستندات التي تم تعدادها وفقاً لهذه المادة.

النبذة الأولى: المستندات المطلوبة مع طلب الموافقة المسبقة

إن المشـرع قد ميز في هذا الإطار بين مختلف الفئات الأجنبية العاملة سواء خدم في المنازل أو أجراء أجانب. سوف نقتصر على عرض بعض المستندات المطلوبة لفئة الخدم في المنازل بحيث إن موضوع البحث واقع على الأجراء الأجانب فحسب. إن القرار قد إشترط على الخدم في المنازل تقديم صورة عن جواز سفر أجنبي صالح لمدة ١٨ شهراً على الأقل؛ صورة عن هوية صاحب العمل، شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة مليون ومصف المليون ليرة لبنانية.

أما فيما خص الأجراء الأجانب فقد أوجب القانون تقديم صورة عن جواز سفر أجنبي صالح لمدة ١٨ شهراً على الأقل؛ صورة عن هوية صاحب العمل؛ شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة مليون ونصف المليون ليرة لبنانية؛ صورة عن مستند رسمي يثبت شرعية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري، رخصة إستثمار، رخصة بناء صالحة "كشف فني أو ترخيص من البلدية،

---

[1] أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، ص ٢٥٥، مرجع سابق ص ٣٠.

سند ملكية زراعية ...)؛ صورة مصدقة عن شهادة علمية للمدرسين وشهادة إختصاص أو خبرة للخبراء والفنيين؛ إفادة من مكتب الإستخدام المركزي في المؤسسة الوطنية للإستخدام تثبت عدم توفر لبنانيين للعمل المطلوب؛ للخبراء والفنيين، إفادة إقتراح الموافقة من الإدارة المختصـــة إذا كان طلب الأجنبي للعمل في أشغال تنفذ لصالح إدارة أو مؤسسة عامة.

تجدر الإشـــارة إلى أن المســـتندات اللازمة تحدد بموجب قرار وزاري، أي أن محتوى هذه القرارات عرضة للتبدل بين الحين والآخر.

النبذة الثانية: المستندات المطلوبة مع طلب إجازة العمل

فيما يتعلق بالمســـتندات الواجب تقديمها مع طلب الإجازة يجب الوقوف أمام ثلاث حالات، حالة طلب إجازة عمل على أســاس موافقة مســبقة **(البند الأول)**، حالة طلب إجازة عمل بناءً على تســوية وضـــع الإقامة في المديرية العامة للأمن العام **(البند الثاني)**، وحالة طلب الأجانب المتأهلين أو المولودين من لبنانيين لإجازة عمل **(البند الثالث)**، علماً أنه يجب تقديم طلب إجازة العمل قبل شـــهر على الأقل من إنتهاء الإقامة المؤقتة.

البند الأول: طلب إجازة العمل إستبدالاً لموافقة مسبقة

المستندات الواجب تقديمها هي عقد عمل أصلي مصدق من الكاتب العدل يتضمن بصورة خاصة نوع عمل الأجنبي ومدتهُ؛ ومكانه وقيمة الراتب الشـهري؛ صـورة عن جواز سـفر الأجنبي تتضـمن سـمة الدخول إلى لبنان؛ بوليصة تأمين مع صورة عن البطاقة أو الإيصال المالي؛ فحص مخبري من مختبر مرخص للأمراض السارية والمعدية؛ صور شمسية للأجنبي عدد ٢.

البند الثاني: طلب إجازة العمل بناءً على تسوية في المديرية العامة للأمن العام

إســـتناداً إلى المادة الأولى من القرار رقم ٢٣ الصـــادر بتاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦ والمتعلق بشـــروط طلبات الموافقة المسـبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سـويت أوضـاعهم في المديرية العامة للأمن العام[١]، فإنه على كل أجنبي يرغب في الحصـول على إجازة عمل من الذين تمت تسوية أوضـاعهم في المديرية العامة للأمن العام، أن يتقدم بطلب إجازة عمل مرفقاً بعقد عمل أصـــلي مصـــدق من الكاتب العدل على نسختين يتضمن بصورة خاصـة اسم الكفيل وعنوانه ورقم هاتفه ونوع عمل الأجنبي ومدتهُ، ومكانه وقيمة الأجر الشـهري بالليرة اللبنانية؛ صـورة عن جواز سـفر الأجنبي صـالح لمدة لا تقل عن سنة، تتضـمن صـفحة التسوية؛ صـورة عن هوية صـاحب العمل؛ شـهادة من مصـرف الإسكان بقيمة

---

[١] بشـروط طلبات الموافقة المسـبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سـويت أوضـاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦، الجريدة الرســمية، عدد ٢٥، ٢٠٠٧، ص ٢٤٦٨-٢٤٧٠، متوافر على موقع: http://legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=216531، تـاريخ الـدخول ١٠ نيســـان ٢٠٢٠.

مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية؛ صورة عن مستند رسمي يثبت شرعية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري، رخصة إستثمار، رخصة بناء صالحة "كشف فني أو ترخيص من البلدية، سند ملكية زراعية ...)؛ بوليصة تأمين مع صورة عن البطاقة أو الإيصال المالي؛ فحص مخبري من مختبر مرخص للأمراض السارية والمعدية؛ صورة شمسية للأجنبي/ممهورة من الخلف باسم توقيع صاحب العمل/عدد ٢.

أما بالنسبة للأجير السوري؛ يضاف إلى المستندات السابقة صورة عن بطاقة الهوية؛ صورة عن بطاقة الدخول؛ صورة عن قسيمة العودة؛ دفتر إنهاء الخدمة العسكرية.

كما أنه على الأجانب المذكورين في المادة الأولى من هذا القرار، رسم سنتين تأخير ورسم موافقة مسبقة بالإضافة إلى رسم إجازة عمل وهذا بموجب نص المادة الثانية. مع الإشارة أن للأجراء السوريين إعفاءات فيما يتعلق بالرسوم.[١]

أما إذا أراد صاحب العمل اللبناني أن يستقدم عاملاً أجنبياً سبق أن إستحصل على تسوية وضع للمغادرة من المديرية العامة للأمن العام، عليهِ إذاً أن يتقدم بطلب موافقة مسبقة لإستقدام هذا العامل وذلك خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ مغادرته لبنان مرفقاً ببعض المستندات المعددة في المادة الثالثة من القرار ٢٣، مع الإشارة إلى أن جواز سفر الأجنبي عليه أن يكون صالح لمدة ١٨ شهر على الأقل على أن يظهر فيه بوضوح تاريخ مغادرة العامل الأجنبي للأراضي اللبنانية.

علماً أنه لا يسجل طلب الموافقة المسبقة المستوفي الشروط المذكورة في المادة الثالثة من هذا القرار إلا بعد التثبت من مغادرة الأجنبي للأراضي اللبنانية في اللوائح الرسمية الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام، أو بعد إبراز إفادة مغادرة صادرة عن المديرية العامة نفسها (المادة ٥).

تجدر الإشارة إلى أن رعايا جمهورية مصر العربية معفون من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل وذلك إستناداً إلى المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٩٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/٠١/٠٨.[٢]

---

[١] طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/lab11-04، تاريخ الدخول: ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل، مرسوم رقم ١١٩٠ تاريخ ٢٠٠٩/٠١/٠٨، الجريدة الرسمية، عدد ٣، ٢٠٠٩، ص ٢٧٧-٢٧٨، متوافر على الموقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=222059، تاريخ الدخول: ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

كما أن الفلسطينيين اللاجئين المسجّلين وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات –مديرية الشـــؤون الســـياســـية واللاجئين معفيين أيضـــاً من رســـم إجازة العمل (قانون رقم ١٢٩ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ –الجريدة الرســـمية العدد ٤١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٢ –تعديل المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني)[١]. إنما على الأجير الفلســطيني في حال تغيير مكان العمل أن يبلغ الدائرة المختصـــة بذلك، وعليه تقديم إفادة عمل جديدة خلال مدّة شـــهر من بدء عمله الجديد. مع الإشـــارة إلى أنه تمنح إجازة عمل الفلسطيني لمدّة ثلاث سنوات ويتم تجديدها وفقاً للآلية ذاتها.

البند الثالث: الأجانب المتأهلون أو المولودون من لبنانيين

عرّفت القوانين اللبنانية المتأهلين من لبنانيين بالأجنبي المتأهل من لبناني أو لبنانية، وكذلك الأمر بالنسبة للمولودين من أم لبنانية أو أب لبناني. وقد نصت القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أنه يتوجب على كل أجنبي موجود على الأراضـــي اللبنانية وبهدف العمل بصـــورة قانونية، الحصـــول على إجازة عمل من وزارة العمل، ويتوجب على أولاد وأزواج النســاء اللبنانيات بصــفتهم الأجنبية الحصــول على إجازة عمل كباقي الأجانب، إلا أنه تم تسهيل الإجراءات الإدارية المطلوبة لتمكينهم من الحصول على إجازة عمل، بموجب أحكام القرار رقم ١/١ تاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠١٢ الذي قســـم العمال الأجانب إلى أجراء، مدير مكتب تمثيل أو مدير فرع شـركة أجنبية، وأصـحاب عمل، وحدد المسـتندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل مع توجب الإرتباط بصاحب عمل لبناني[٢].

النبذة الثالثة: طلب تجديد إجازة العمل

الأجير الأجنبي الذي شـــارفت إجازة عمله على الإنتهاء، عليه التقدم بطلب تجديد إجازة عمل من الدوائر الإقليمية في نطاق محافظتهِ في حال أراد المحافظة على عمله في نفس المكان، مرفقاً بالمســتندات الواجب إبرازها في المادة الأولى من القرار رقم ٢٣[٣] الســابق ذكره، بالإضـــافة إلى طلب موقع من رب العمل والعاملة أو العامل؛ عقد العمل الأصـــلي بتاريخ جديد؛ صـــورة عن جواز ســـفر العامل أو العاملة لا تقل صلاحيتهُ عن ٨ أشهر؛ صورة عن إقامة العامل أو العاملة لا تقل عن شهر واحد. أما في حال الإنتقال من رب عمل إلى رب عمل آخر بموجب تنازل مرفق وموثق على جواز

---

[١] طلب الحصـــول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/lab11-04، تاريخ الدخول: ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] المستندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو مولودين من لبنانيين للحصـول على تراخيص عمل، قرار رقم ١/١، دائرة عمل الأجانب، وزارة العمل، ٢٠١٢.

[٣] بشـروط طلبات الموافقة المسـبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سـويت أوضـاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦، مرجع سابق ص ٣٥.

السـفر على رب العمل الجديد تقديم شـهادة إيداع بقيمة مليون ونصـف المليون ليرة لدى مصـرف الإسكان.

الفقرة الثانية: العقوبات المترتبة على المخالفة

حدد المرسوم الإشتراعي رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب العقوبات المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بالموافقة المسبقة وأحكام إجازة العمل عقوبة جزائية تقع على كل من الأجير وصاحب العمل.

إذ نصت المادة ٢١ من المرسوم الإشتراعي ١٩٦٤/١٧٥٦١، على أن كل مخالفة لأحكام الموافقة المسبقة يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٣٢ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، وكل مخالفة لأحكام هذا المرسوم، بإستثناء المبينة في الفقرة السابقة، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ المتعلقة بإلغاء وإسـتبدال نص المادتين ١٠٧ و١٠٨.

وتجدر الإشـارة أن قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ قد تعدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠) لناحية المواد المتعلقة بالعقوبات. ومن هذا المنطلق سـنعرض العقوبات في حال مخالفة أحكام الموافقة المسـبقة (**النبذة الأولى**) ومخالفة سـائر أحكام قانون تنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه (**النبذة الثانية**)[1].

النبذة الأولى: العقوبات في حال مخالفة أحكام الموافقة المسبقة

نصّـت المادة من٣٢ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠)[2] على الوجه التالي:

يعاقب بالحبس من شـهر الى ثلاث سـنوات وبالغرامة من ٢٥٠٠ الى ١٢٥٠٠ ليرة وبالإخراج من لبنان كل أجنبي يدخل الأراضي اللبنانية دون التقيد بأحكام المادة السادسة من هذا القانون (أي وجوب إستحصال الأجنبي على موافقة مسبقة)؛ كل أجنبي يدلي بتصريح كاذب بقصد اخفاء حقيقة هويته أو يسـتعمل وثائق هوية مزورة؛ ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ كما لا يجوز أن تقل العقوبة في مطلق الأحوال عن شهر حبس.

---

[1] قانون تنظيم الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه صـادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، معدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤، قانون الأجانب، الجمهورية اللبنانية وزارة العدل، ٢٠٢٠.

[2] رفعت ٢٥ ضعفا الغرامة الواردة في المادة من٣٢ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢.

النبذة الثانية: ومخالفة سائر أحكام قانون تنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه[1]

نصّت المادة ٣٣ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠)[2] على الوجه التالي:

يعاقب بالحبس من أسبوع إلى ثلاثة أشهر وبالغرامة من ١٢٥٠ إلى ٧٥٠٠ ليرة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي لا يغادر الأراضي اللبنانية بعد إبلاغه رفض تمديد إقامته؛ كل أجنبي يخالف أحكام المادتين ١٥ و١٦ من هذا القانون؛ كل لبناني يدخل لبنان عن غير أحد مراكز الأمن العام.

ويعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر كل أجنبي يخالف أحكام المادة ١٧ من هذا القانون، وذلك بمقتضى المادة ٣٤ منه. ويحكم بأقصى العقوبات الواردة في المواد الثلاث السابقة في حال تكرار المخالفات المبينة فيها وفي حال عودة الأجنبي إلى البلاد بصورة غير مشروعة بعد إخراجه منها.

أما وبحسب المادة ٣٦ رفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة فيها بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ على أنه يعاقب بالحبس من أسبوع إلى شهرين وبالغرامة من ٢٥٠ ليرة إلى ٢٥٠٠ ليرة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يهمل بدون عذر مقبول المطالبة ضمن المهلة القانونية بتمديد اقامته[3].

ورفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة في المادة ٣٧ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ على أنه من يؤوي أجنبياً لقاء أجر أن يعطي بذلك علماً إلى سلطات الأمن وإلا تعرض لغرامة تتراوح بين ٢٥٠ ليرة و٢٥٠٠ ليرة.

كما أنه على الأجنبي المقيم في لبنان أن يقوم بإعلام دوائر الأمن العام بمكان إقامته الجديد خلال أسبوع تحت طائلة العقوبة المنصوص عنها في المادة ٧٧٠ من قانون العقوبات أي بالحبس حتى ثلاثة أشهر وبالغرامة من مئة ألف الى ستمئة ألف ل.ل. أو بإحدى هاتين العقوبتين[4].

من هنا نلاحظ أن جميع العقوبات المنصوص عنها في هذه الفقرة تقع على عاتق الأجير الأجنبي إذ يتحمل الغرامة المالية عند المخالفات إضافةً إلى الحبس، إنما ما يستدعي الإنتباه هو أنه هناك موجبات على عاتق صاحب العمل قبل إستقدام الأجنبي للعمل أو أثناء وجوده في لبنان، ألا يوجد

---

[1] قانون تنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في تاريخ ١٠ تموز ١٩٦٢، معدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤، قانون الأجانب، الجمهورية اللبنانية وزارة العدل، ٢٠٢٠.

[2] رفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة في المادة ٣٣ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤.

[3] نادر عبد العزيز شافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، العدد ٣٠٨، ٢٠١١، مرجع سابق ص ١٠.

[4] إثبات وجود الأجانب في لبنان، قرار رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٦٩/٠٩/٢٠، الجريدة الرسمية، عدد ٨٢، ١٩٦٩، ص ١٠٠٧-١٠٠٨.

مســؤوليه تترتب على صــاحب العمل عند عدم التقيد بأحكام قانون دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه؟

كما أنه لم يحدد بموجب القوانين الســابق ذكرها في هذه الفقرة الســلطات المختصــة في النظر بالنزاعات المتعلقة بالأجراء الأجانب، فعلى ســبيل المثال، في حال فرار عاملة أجنبية من منزل مستقدمها، من هي السلطة المختصة للنظر في الدعوى؟ هل هو القضاء الجزائي إستناداً لأحكام القرار ١٩٦٩/١٣٦ أم مجلس العمل التحكيمي نظراً لفســخ عقد العمل من قبل العاملة إســتناداً إلى واقعة فرارها؟

من هذا المنطلق نرى أنه يجب صــدور مرسـوم إشــتراعي كامل متكامل فيما خص فض الخلافات والنزاعات الناشــئة بين صــاحب العمل اللبناني والعامل أو الأجير الأجنبي يتحدد به طبيعة النزاعات والتعويضــات، أي إذا كانت التعويضــات مدنية أو جزائية، وتحديد مفصــل فيما يتعلق بالســلطات المختصة للنظر بهذه الدعاوى منعاً للإلتباس وحرصاً على المصلحة العامة ومبادئ العدل والإنصاف.

الفصل الثاني: عملية دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منهُ

فتح لبنان حدوده للعمالة الأجنبية في الثمانينات بتقطع وتطورت لاحقاً إلى عمالة منظمة وموســعة حين إرتفع عدد البلاد التي يســتقدم منها لبنان، عبر وزارة العمل ومكاتب الإســتقدام، آلاف العمال، ويضاف إليهم العمال غير الشرعيين أيضاً.

والجدير بالذكر أنه جرى تنظيم كيفية دخول الأجنبي إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه بالقانون الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، وأيضاً بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٦٤/١٧٥٦١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، بالإضـافة إلى قانون العقوبات في إطار الإخراج من البلاد، أسبابه وطريقة تنفيذه، هذا إلى جانب العديد من القرارات والمراسيم المتعلقة بالأجانب التي تصـدر بشكل متجدد ومستمر بحسب الظروف من مجلس الوزراء أو المديرية العامة للأمن العام، بحيث لا يمكن حصرها جميعها في آن.

إلا أنه لا يقتصــر وجود الأجانب في لبنان على اليد العاملة الشـرعية وغير الشـرعية فحســب، بل يتعداه إلى عدد هائل من اللاجئين الأجانب الذين يعملون أيضاً في لبنان، فعرف لبنان موجات إستقبال لاجئين من مختلف الجنسـيات، إبتداءاً من لجوء فلسـطيني منهم مسـجلون لدى وكالة «أونروا»، ومنهم غير مســجلين، تباعاً اللجوء العراقي والمصــري والآســيوي وبلاد أفريقيا، وصــولاً إلى النزوح الكثيف للسوريين الى لبنان، وهم أيضـاً فئتان: المسجلون لدى الوكالات الدولية ولدى المفوضـية السـامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في لبنان وغير المسجلين، عدا عمّن دخلوا في صـورة شرعية ومن دخلوا في

صورة غير شرعية ممن يصعب إحصاؤهم[1]، علماً أنهم كانوا يشكلون النسبة الأكبر من قوة العمل غير الماهرة في لبنان منذ إنتهاء الحرب عام ١٩٩٠[2]، إلا أنه بعد الأزمة السورية عام ٢٠١١، أصبحوا يشكلون النسبة الأكبر من قوة العمل الماهرة وغير الماهرة من العمال الأجانب في لبنان، إذ أصبحت اليد العاملة السورية الماهرة تنافس اليد العمالة الوطنية لخبرتها من جهة ولزهد أجرها من جهة أخرى.

وهكذا تكون إختلفت الصورة بين مرحلة ما قبل بدء الأزمة السورية، ومرحلة تدفق ما يقارب ١,٥ مليون لاجئاً سورياً إلى لبنان، علماً أن ٧٣% منهم لا يملكون وضعاً قانونياً[3]. بالإضافة إلى أنه حتى العام ٢٠١٥ يقدر عدد العاملات المنزليات من مختلف الجنسيات إلى حوالي ٢٠٠ ألف عاملة منزلية معظمهن يعملن بصورةٍ غير نظامية من مختلف الجنسيات[4].

إذاً لا بد إذاً من البحث في مفهوم اللاجئ الأجنبي ومدى صحة مصطلح النازح الأجنبي قبل الولوج في البحث عن مدى قانونية عمل اللاجئين في لبنان في صلب هذا الفصل.

إن المادة الأولى من إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين تُعرف اللاجئ بأنه شخص يوجد خارج بلد جنسيته أو بلد إقامته المعتادة، بسبب خوف له ما يبرره من التعرض للإضطهاد بسبب العنصر، أو الدين، أو القومية، أو الإنتماء إلى طائفة إجتماعية معينة، أو إلى رأي سياسي، ولا يستطيع بسبب ذلك الخوف أو لا يريد أن يستظل بحماية ذلك البلد أو العودة إليه خشية التعرض للإضطهاد[5].

ولقد إتسع مفهوم اللاجئ ليشمل الأشخاص الهاربين من العنف المعمم (الحرب الدولية أو النزاع المسلح الداخلي أو الإعتداء أو التحايل الخارجي أو الإخلال الشديد بالنظام العام أو الإنتهاكات الواسعة لحقوق الإنسان (في جميع أنحاء بلد الجنسية أو جزء منه، عدا عن الكوارث الطبيعية المصاحبة للإهمال الحكومي، لأسباب سياسية أو إثنية أو عرقية أو دين،

---

[1] هيام القصيفي، نصف سكان لبنان ... غير لبنانيين!، سياسة، الأخبار، ٢٠١٧، متوافر على الموقع: https://al-akhbar.com/Politics/239387، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

[2] John Chalcraft, the Invisible Cage: Syrian Migrant Workers in Lebanon, Stanford, CA, Stanford University Press, 2008.

[3] Lebanon events of 2019, Human Rights Watch, 2019, Lebanon, available on: https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/lebanon, date of visit: 19th April 2020.

[4] الخادمات الأجنبيات في لبنان .. جلادات أحياناً، middle east online، ٢٠١٥، متوافر على موقع: https://middle-east-online.com/، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

[5] ما هي إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، متوافر على الموقع: https://www.unhcr.org/ar/4be7cc27201.html، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

هذا إستناداً إلى المادة الأولى من إتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية الخاصة باللاجئين[1].

أما النازح، فهو الشـــخص الذي أجبر أو أكره أو أضـــطر على الفرار وترك منزله ومكان إقامته المعتادة لتفادي آثار النزاع المسلح أو حالات العنف المعمم، أو إنتهاكات حقوق الإنسـان أو الكوارث الطبيعية، أو التي هي من صنع الإنسان، ولكنه لم يعبر حدود إقليم الدولة التي يقيم فيها، فالنزوح هو إنتقال المواطن من مكان إلى آخر ضمن حدود دولته بحثاً عن الأمن والسلامة والحماية[2].

وحيث أن لبنان ليس بلد لجوء وليس من الدول الموقعة على الإتفاقية المتعلقة باللاجئين ســـنة ١٩٥١ وبروتوكولها لعام ١٩٦٧، إضـــافةً إلى إفتقاده لإطار قانوني وطني شـــامل أو مناســـب يحكم وضـــع اللاجئين على أرضـــه، تم إسـتخدام مصـطلح نازحين بدلاً من لاجئين لكل شـخص من التابعية السـورية لجأ إلى لبنان على أثر الأزمة السـورية ٢٠١١. إذ يُعامل اللاجئون أو طالبي اللجوء كأنهم مهاجرون غير نظاميين، وهم عرضـه للإعتقال والترحيل عقب مدة طويلة من الحجز التعسـفي لمجرد إفتقارهم لوضـــع قانوني يبرر وجودهم. بالتالي فإن اللاجئين (النازحين) السـوريين يخضـعون أيضـاً للإتفاقية الثنائية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية العربية الســـورية وحكومة الجمهورية اللبنانية بتاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، الصـادرة بموجب قانون رقم ٤٢٢ بتاريخ ١٩٩٥/٨/١٧، ولقانون العمل والإقامة المطبقة على العمال الأجانب، الأمر الذي يحتوي العديد من التحديات أمام اللاجئ السوري.

من هذا المنطلق سوف نقوم بالبحث حول كيفية دخول الأجنبي إلى لبنان **(المبحث الأول)**، والبحث فيما يتعلق بإخراج الأجانب من لبنان والعوامل التي أثرت على بقائهم **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: كيفية دخول الأجنبي الى لبنان

قبل الحرب العالمية الأولى لم يكن هناك إجراءات محددة لطريقة دخول الأفراد إلى دولة معينة، أما بعد هذه الفترة لجأت الدول إلى الإعتماد على نظام جوازات السـفر وتأشـيرات الدخول، بحيث إذا أراد الفرد أن يدخل إلى إقليم دولة معينة عليه أن يكون حاملاً لجواز سـفر صـادر عن السـلطة المختصـة في

---

[1] إتفاقية منظمة الوحدة الأفريقية التب تحكم الجوانب المحددة لمشكلات اللاجئين في أفريقيا، ١٩٦٩، ص ٦١٤، متوافر على الموقع: https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4874de202، تاريخ الدخول: ٢٠ نيسان ٢٠٢٠.

[2] واقع النزوح السـوري والقانون الدولي، مصـلحة الأبحاث والدراسـات، المديرية العامة للدراسـات والمعلومات، ٢٠١٦، ص ٢، متوافر على موقع: https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/3175c8ff-e57e-4c00-b647-27d4d36f0bb1.pdf، تاريخ الدخول: ٢٠ نيسان ٢٠٢٠.

دولته بالإضـافة إلى أن يكون جواز السـفر حاملاً تأشـيرة دخول من قبل السـلطة المختصـة في الدولة المراد الدخول إليها[1].

في هذا الإطار سـوف نعرض السـمات والمسـتندات القانونية اللازمة للدخول والإقامة في لبنان (**الفقرة الأولى**)، والبحث في تجول الأجانب خلال إقامتهم في لبنان بين الحق والواقع (**الفقرة الثانية**).

الفقرة الأولى: السمات والمستندات القانونية اللازمة للدخول والإقامة في لبنان

نصـت المادة السـادسـة من القانون اللبناني الصـادر في ١٠ تموز عام ١٩٦٢ على أنهُ: "لا يجوز لغير اللبناني الدخول إلى لبنان إلا عن طريق مراكز الأمن العام، وشـــرط أن يكون مزوداً بالوثائق والسمات القانونية وأن يكون حاملاً وثيقة سفر موسومة بسمة مرور أو سمة إقامة من ممثل لبنان في الخارج أو من المراجع المكلف رعاية مصالح اللبنانيين أو من الأمن العام".

بالتالي، لا يمكن للأجنبي الدخول إلى لبنان إلا عن طريق الحدود الإقليمية، ومراكز الأمن العام، مزوداً بســـمة مرور أو ســـمة إقامة، وهو الإذن المعطى، والمدون على جواز الســـفر من المراجع المختصة.

كما أنه لا يمكن لغير اللبناني الإقامة في لبنان من دون حيازة مســـتند الإقامة أياً كان نوعها، على أن يحرص حامل الإقامة على دوام تجديدها، إذ إن البقاء في الإقليم اللبناني يعرض الأجانب لخطر الترحيل، التوقيف، والتحقيق في حال تجولهم أو عملهم من دون حيازة إقامة صـــالحه، كما هي حال اللبناني المتواجد خارج الأراضي اللبنانية.

من هنا كان لا بد من تعريف جوازات السـفر والمرور وتأشـيرات الدخول (**النبذة الأولى**)، وشـرح أنواع الإقامة (**النبذة الثانية**).

النبذة الأولى: جوازات السفر والمرور وتأشيرات الدخول

تعتبر جوازات السـفر وجواز المرور وتأشـيرات الدخول من الطرق الموحدة دولياً للعبور بين الدول، إلى جانب الأنظمة والإتفاقيات السـائدة بين الدول، إذ لكل دولة الحرية في إعتماد النظام الذي يناسـبها فيما يتعلق بمســـألة الدخول إليها والخروج منها، كالإعتماد على جواز مرور أو الإكتفاء بالهوية على سبيل المثال.

---

[1] فؤاد عبد المنعم رياض، مبادئ القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، دار النهضـــة العربية للطباعة والنشــر، بيروت، ١٩٦٩، ص ٣٠٨-٣٠٩.

البند الأول: تعريف الجوازات

تصدر كل دولة جواز سفر لمواطنيه للعبور إلى دول أخرى، كما أنه يجوز للأجانب في بعض الأحوال المرور إلى البلد المقصـــود من دون أي وثيقة ســـفر. من هنا كان لا بد من تعريف الفرق بين جواز السفر **(أولاً)** وجواز المرور **(ثانياً)**.

أولاً: تعريف جواز السفر

جواز السفر هو وثيقة رسمية تثبت هوية صاحبها وجنسيتهِ، وتسمح لحاملها بالسفر من إلى دولة أخرى (خارج حدود دولته الأم)، بحيث يحمل جواز السفر البيانيات الرسمية والمعلومات اللازمة لتسهيل أمر حامله عند مغادرته البلاد، وبموجبه يتمكن حامله من العبور إلى دولة أخرى.

تبرز أهمية جواز الســـفر كونه الوســـيلة التي تمكن حاملها من مغادرة بلاده وتطلب دولته من السلطات المختصة في الخارج السماح لحامله بحرية المرور وتقديم المساعدة له في ظل القانون حيث إن جواز الســفر يمثل الدولة التي أصــدرته وهو الوثيقة الرســمية التي تحدد هوية حامله المعتمدة بين الدول لإثبات الشخصية، وهو الوسيلة التي يعتمد عليها في جميع دول العالم في مسألة تنظيم الدخول والخروج عبر المنافذ البرية والبحرية والجوية.

ثانياً: جواز مرور

إســتناداً إلى نص المادة ١٩ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، يجوز منح الأجانب الذين لا يحملون أية وثيقة ســفر، جواز مرور إلى البلدان التي يقصــدونها، وذلك في إحدى الحالتين، أولاً إذا كان الأجنبي لاجئاً أو من جنسية غير معينة، ثانياً في حال كان الأجنبي يحمل جنسية دولة لا ممثل لها في لبنان.

يتبين من هذه المادة أن القاعدة هي الإستحصــال على جواز سفر خلال الدخول والخروج من وإلى أي دولة، مع إمكانية إستحصال الأجنبي على جواز سفر من ممثل الدولة من البلد الذي دخله ويتواجد فيه، وقد أعطى المشـرع الصــلاحية لمدير عام الأمن العام، بمنح جواز مرور يقوم مؤقتاً بوظيفة جواز السفر في الحالتين المذكورتين في هذه المادة. كما أنه يمكن للأجنبي الحصول على سمة المرور لدى أحد ممثلي لبنان في الخارج كما يمكنه الحصــول عليها لدى وصــوله الى أحد مراكز الامن العام على الحدود، استناداً للمادة ٤ من المرسوم رقم ١٠١٨٨/١٩٦٢.

وقد أشــارت المادة الأولى من تطبيق قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ في المرســوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨ تموز ١٩٦٢، على أنه تعتبر سمة قنصلية كل سمة مرور أو سمة إقامة ممنوحة من ممثلي لبنان في

الخارج أو في مراكز الأمن العام على الحدود للأشخاص القادمين الى لبنان بدون سمة، وتعطى السمة القنصلية على وثيقة سفر الأجنبي بختم سمة المرور أو بختم سمة الإقامة (المادة ٢)[١].

البند الثاني: تأشيرة الدخول

التأشيرات (visas)، ويطلق عليها القانون اللبناني مصطلح "السمات"، فهي إذن أو ترخيص يدون أو يختم به على الجواز. إذاً هي عبارة عن شهادة صادرة أو ختم يحمل علامة من سلطات الهجرة في بلد ما، وذلك للإشارة إلى أنّه تمّ التحقّق من أوراق إعتماد مقدّم الطلب، وتمّ منحه الإذن بدخول البلاد، وذلك لإقامة مؤقّتة وخلال فترة محددة، أيّ أنّ هذا الإذن مؤقّت، ويخضع لموافقة موظفي الهجرة عند الدخول.

بالإستناد إلى "أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان" يتضح لنا أن المستندات أو الشروط اللازمة للإستحصال على تأشيرة دخول إلى لبنان متلازم مع سبب الدخول، كما أن نوع تأشيرة الدخول ترتكز على القصد أو الغاية من الزيارة. من هذا المنطلق سنعرض أنواع تأشيرات الدخول:

- تأشيرة عمل (عمال وعاملات) بناءً على موافقة مسبقة من وزارة العمل (ترعاها تعليمات خاصة).
- تأشيرة زيارة تصدر لعدة أسباب، سياحية فردية، إجمالية للوفود السياحية والطلابية والرياضية، دراسية، طلاب دين، رجل دين، متطوع ومبشّر، للعلاج الطبي، مراجعة سفارة أو جهة رسمية، صداقة أو سبب إرتباط، عائلية، مرور (ترانزيت)، عمل (بهدف أعمال تجارية، إستشارية، دورة تدريبية أو مؤتمر)، التأشيرات الصادرة عن دائرة الفنانين (فنانة، عامل فن، مدلّك، بارميد، ...) وترعاها تعليمات خاصة[٢].

من هذا المنطلق تجدر الإشارة أن بين الحين والآخر تصدر عن المديرية العامة للأمن العام مذكرات عديدة حول مسألة الدخول إلى لبنان فيما يتعلق برعايا الدول الأجنبية والعربية، فهذه المسألة ليست ثابتة بل على دوام التعديل والتجدد.

فما هي الجهات الصالحة لمنح تأشيرات الدخول **(أولاً)**، وكيف يجري تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه **(ثانياً)**.

---

[١] تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق ص ٣٨.

[٢] أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/159، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

أولاً: الجهات الصالحة لمنح تأشيرات الدخول

إذا كان دخول الأجنبي إلى لبنان بقصد العمل أو ممارسة مهنة معينة، عليه أن يستحصل مسبقاً على موافقة من مديرية الأمن العام، فتقدم لدى مراكز الأمن العام من قبل صاحب الدعوة (لبناني، فلسطيني لاجئ في لبنان، حامل إقامة مجاملة، حامل إقامة من الفئتين الأولى والثانية، حامل الإقامة الدائمة، حامل الإقامة الدبلوماسية أو إقامة الخاصة، حامل الإقامة إفادة مصرفية).

الجهات الأخرى الصالحة لمنح تأشيرات الدخول هم مدير عام المديرية العامة للأمن العام، رئيس مكتب شؤون الجنسية والجوازات والأجانب، كافة الدوائر والمراكز الحدودية (تأشيرة تلقائية)، والبعثات اللبنانية في الخارج (تأشيرة قنصلية) حيث تُقدم من قبل الزائر الأجنبي على أن تكون مقرونة بموافقة الأمن العام أو على مسؤولية رئيس البعثة[1].

أما إذا كان دخول الأجنبي إلى لبنان من أجل السياحة، فإن المشرع قد سمح للسلطة التنفيذية بإعفائه من الحصول على إذن بالدخول والإقامة إذا كانت مدة السياحة لا تتجاوز الثلاثة أشهر، ويتم هذا الإعفاء بمقتضى مرسوم إشتراعي صادر بناءً على إقتراح وزير الخارجية، وعلى هذا الأساس يمكن لرعايا بعض الدول الأجنبية القادمين للسياحة الحصول على تأشيرة دخول لمدة شهر قابلة للتمديد حتى ثلاثة أشهر في مطار بيروت، وذلك تحت شروط معينة[2]. مع العلم أن لبنان قد أبرم العديد من الإتفاقيات مع دول عربية وأجنبية حول الإعفاء المتبادل من متطلبات تأشيرات الدخول، على سبيل المثال إبرام اتفاق بين حكومة الجمهورية اللبنانية وحكومة جمهورية كوبا حول الاعفاء المتبادل من متطلبات تأشيرات الدخول لحاملي جوازات السفر الدبلوماسية والرسمية الخاصة وجوازات الخدمة.

ثانياً: تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه

كان العمال السوريون قبل الأزمة السورية وبموجب الاتفاقيات الثنائية بين الدولتين، يدخلون إلى لبنان دون تأشيرة دخول حيث يُمنحون إقامة مؤقتة لمدة ستة أشهر على الحدود السورية اللبنانية[3].

---

[1] أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/159، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

[2] رعايا الدول التي يحق لها بتأشيرات دخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/38، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

[3] الخطة الوطنية لحقوق الإنسان: حقوق العمال المهاجرين، لجنة حقوق الإنسان النيابية، مجلس النواب اللبناني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٨، ص ٣٠، متوافر على الموقع: https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf، تاريخ الدخول: ٢٩ نيسان ٢٠٢٠.

إلا أن لبنان قد شـــهد موجة كثيفة من اللجوء الســـوري بعد العام ٢٠١١ أي بعد إندلاع الأزمة السورية، ولأجل إحتواء تداعيات هذه الموجة، صدر قرارٌ عن مجلس الوزراء يقضي بالموافقة على ورقة الســياســة بشــأن النزوح الســوري إلى لبنان المقترحة من قبل الخلية الوزارية المكلّفة منذ العام ٢٠١٤ متابعة هذا الملف، وذلك بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٣[١]، وللغاية نفســها جاء الإعلان الصــادر عن المديرية العامة للأمن العام –وزارة الداخلية في مطلع عام ٢٠١٥ بتشــديد شــروط إقامة الســوريين الذين دخلوا إلى لبنان قبل العام ٢٠١٥ وفرض نظام تأشــيرة دخول على الحدود بالنســبة للوافدين الجدد بإســتثناء بعض الحالات.

إستناداً إلى قرار الأمن العام السابق ذكره، يمكن للسوري الدخول إلى لبنان من خلال فئات مختلفة. إذ يمكن الدخول لأغراض السياحة، أو الدخول كزيارة عمل، أو على أساس تملك عقار صالح للسكن، أو أن يكون مستأجراً لشقة صالحة للسكن العائلي، كما يمكن الدخول لغاية الدراسة، أو للعلاج الطبي، أو لمراجعة سفارة أجنبية، بالإضافة إلى القادمين للسفر عبر المطار والموانئ البحرية، أو بصفة نازح، أو بموجب تعهد مسبق بالمسؤولية كما يمكن الدخول بموجب إقامة مؤقتة أو إقامة مجاملة[٢].

والجدير بالذكر أن لكل فئة شروط واجب توافرها، على سبيل المثال حساب مصرفي، مبلغ نقدي، حجز فندقي، موعد ســفارة، أو طبابة. بالتالي يتعذّر على الســوري الدخول إلى لبنان إلا في حال كفله لبناني بموجب "تعهد مســبق بالمســؤولية". أما فيما خص فئة النازح، لا يســمح الدخول إلا في حالات إستثنائية علماً أنه إلى اليوم لم تحدد هذه الحالات، على أن يسمح دخول السوريين المسجلين كنازحين فقط شرط إستيفاء شروط الدخول.

أما بالنســبة إلى الســوريين الذين كانوا مقيمين في لبنان قبل صــدور القرار، فعليهم إمّا التعهد بعدم العمل وتجديد إقاماتهم على أســاس وثيقة تســجيل لدى المفوضــية العليا للأمم المتحدة صــالحة (تجدّد الإقامة بحســب المدة المتبقية من تاريخ صــلاحية وثيقة التســجيل) مع التعهد بإحترام القوانين اللبنانية، إمّا التجديد تحت صــفة "عامل" على مســؤولية الكفيل اللبناني (غالباً ما يكون رب العمل) الذي بدوره يلتزم أمام الأمن العام ب "الاستحصــال على إجازة عمل حســب الأصــول ويتعهد بالمسؤولية عنه (أي العامل) وعن نشـاطاته وعن أي عمل يقوم به يمكن أي يســيء إلى الآخرين أو يكون له تداعيات أمنية وبتأمين طبابته والســكن اللازم له"[٣].علماً أن حضــور العمال الأجانب إلزامي عند كســر الإقامة أو نقل

---

[١] جلســـة ٢٣ تشـــرين الأول ٢٠١٤، الـجـمـهـوريـة الـلـبـنـانـيـة، ٢٠١٤، مـتـوافـر عـلـى مـوقـع: http://www.pcm.gov.lb/arabic/subpg.aspx?pageid=6118، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام.

[٣] تعرف على شـــروط تجديد الإقامة المؤقتة للســـوريين في لبنان، أنا برس، تركيا، ٢٠١٨، متوافر على موقع: http://www.anapress.net/ar/articles/، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

الكفالة، فصـــدر بتاريخ ٥ نيســـان ٢٠١٩ عن المديرية العامة للأمن العام تعميماً يطلب إلى الكفلاء وجوب إحضار العمال (ذكور وإناث) إلى دوائر ومراكز الأمن العام لأخذ البصمات والصور الشمسية مجدداً عند كسر الإقامة أو عند نقل الكفالة.

فيما يتعلق بموضوع تجديد الإقامة، حددت المديرية العامة للأمن العام اللبناني مهلة زمنية للسوريين الموجودين على أراضـيها لتقديم طلبات الإقامة المؤقتة، وأنه بإمكان السـوريين في لبنان ولغاية تاريخ ٣١ آذار ٢٠١٨، تقديم طلبات الإقامة المؤقتة (تعهد بالمسؤولية – عمل) على كفالة متعهد بالمسؤولية جديد للرعايا المنتهية إقامتهم المؤقتة أو عند إنتهاء الإقامة الممنوحة لهم على كفالة المتعهد السابق أو للذين منحوا مهلة للمغادرة ولم يغادروا ضمنها، علماً أنه لا يسمح بالتنازل أو إنتقال التعهد بالمسؤولية من لبناني لآخر[١].

النبذة الثانية: أنواع الإقامة

الإقامة هي مستند رسمي على الأجنبي الحصول عليه بعد توفر الشروط والمستندات اللازمة وذلك من أجل البقاء على إقليم الدولة بشكل قانوني. يتحدد نوع الإقامة على أسـاس القصـد من الزيارة، أو نوع العمل في حال كان القصـد من العبور إلى الدول وإشـغال مهنة معينة، وبحسـب طريقة الدخول، وفي بعض الأحيان يرتبط نوع الإقامة ومدتها على ظروف أخرى.

لقد شمل قانون الأجانب الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ موضوع الإقامة، فنصت المادة الثامنة على أنه: " تخول سـمة المرور حاملها الى لبنان مرة واحدة والإقامة فيه لمدة أقصـاها خمسـة عشـر يوما"، كما أنه يجوز لمديرية الأمن العام في حالات إستثنائية أن تمنح الداخل بسمة مرور سمة إقامة (المادة ٩). تعطى بطاقة إقامة كل شـخص جاوز الخامسـة عشـرة من عمره وكل ولد إسـتقل عن والديه في الإقامة ولو لم يبلغ هذا السن.

أما فيما يتعلق بموضوع أنواع هذه الإقامة بمقتضى هذا القانون، فسوف نعرض بالإستناد إلى الباب الثالث من هذا القانون (في المرور والإقامة)، الإقامات المحدودة المدة (**البند الأول**)، والإقامة الدائمة (**البند الثاني**).

البند الأول: الإقامات المحدودة المدة

الإقامات المحدودة المدة تنقســم إلى ثلاث تختلف فيما بينها بإختلاف طبيعتها، وهي الإقامة المؤقتة (**أولاً**)، الإقامة السنوية (**ثانياً**)، وإقامة المجاملة (**ثالثاً**).

---

[١] تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، مرجع سابق ص ٤٧.

أولاً: الإقامة المؤقتة

إستناداً إلى المادة العاشرة من قانون الأجانب يجوز أن تكون سمة الإقامة لرحلة واحدة أو لعدة رحلات لمدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ منح السمة، أما بالنسبة لإمكانية تمديد سمة الإقامة، يمكن لمديرية الأمن العام تمديدها مرة بعد مرة لمدة حدها الأقصى سنة إعتباراً من تاريخ الدخول الى لبنان كما هو منصوص في المادة ١١ الباب الثالث من قانون الأجانب[١]، وهكذا إذاً نكون أمام إقامة مؤقتة، قابلة للتجديد.

إضافةً إلى ذلك، تصدر بشكل مستمر تعاميم من المديرية العامة للأمن العام تتعلق بالإقامة وذلك بحسب معايير تعود لإستنسابية الأخيرة. من هذه التعاميم، "منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم"، إذ يُمنح الرعايا العرب والأجانب من حاملي الإقامة السنوية أو الدائمة أو المجاملة الذين تقدموا بطلبات لتجديد جوازات سفرهم لدى سفارات بلادهم إقامة وفقاً للجدول المذكور في هذا التعميم، والذي يوضح شروط تقديم الطلب في المراكز الإقليمية وطريقة المعالجة[٢].

ثانياً: الإقامة السنوية

أشارت المادة ١٢ من قانون الأجانب أيضاً إلى الإقامة السنوية، وهي إقامة عادية تمنح لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، وتجيز بطاقات الإقامة السنوية لحاملها العودة إلى لبنان، وهي تصدر عن المديرية العامة للأمن العام وتعطى بها "بطاقة إقامة سنوية".

أما بالنسبة إلى شروط منح الإقامة السنوية من مستندات ورسوم، فهي قائمة على وضع طالب الإقامة، فعلى سبيل المثال لا الحصر، هي إقامة يمكن أن تُمنح لقاصد العمل في لبنان، لزوجة وأولاد الأجنبي الذي يحمل إقامة سنوية للعمل (فئة أولى أو ثانية) أسوة به، إقامة والد أو والدة لبنانية، إبن أو إبنة اللبنانية، أجنبي من أصل لبناني (مولود من أب لبناني وهو غير مسجل في لبنان)، أو زوج اللبنانية، وهكذا. علماً أن المستندات المطلوبة والرسم المتوجب إستيفاؤه يختلف بحسب وضع طالب الإقامة[٣].

تجدر الإشارة إلى أنه في حال كانت صلاحية الجواز أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر، تمنح الإقامة سنداً لصلاحية الجواز. كما أنه لا تستوفى رسوم عن الإقامات السنوية والدائمة الممنوحة

---

[١] الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

[٢] منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://general-security.gov.lb/ar/posts/68، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

[٣] الإقامة السنوية، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/241، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

للقاصرين دون الخامسة عشرة من العمر. أما بالنسبة إلى طالبي الإقامة فوق ٦٤ من العمر لا يتوجب عليهم ضم تعهد بعدم العمل.

على طالب الإقامة إلزامية الحضور شخصياً إلى مركز الأمن العام في حال كان عاملاً من الفئة الأولى – فئة ثانية – أو فئة ثالثة. أما بالنسبة إلى الفئة الرابعة من العمال، فإن إلزامية الحضور تكون في حال إنجاز إقامة للمرة الأولى، أو إنجاز معاملة نقل كفيل، أو إنجاز معاملة تسوية وضع في حال التأخير عن تجديد الإقامة (براءة ذمة)، وجميع حالات تقديم إستدعاءات مدير عام التي تتطلب قراراً (إبدال صفة –طلب مهلة إضافية –طلب إسترحام ...). مع العلم أن الأجنبي يفقد حقه في بطاقة الإقامة السنوية إذا تجاوز مجموع مدة إقامته خارج لبنان ستة أشهر[١].

ثالثاً: إقامة المجاملة

بموجب المرسوم رقم ١٠٩٥٥ الصادر في تاريخ ١٧ أيلول ٢٠٠٣، تم تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، وذلك من خلال إضافة فقرة ثالثة على المادة ٢١ من هذا القانون، إذ يحق لمدير عام الأمن العام منح إقامات مجاملة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد للفئات التالية: – العربي أو الأجنبي من والدة لبنانية إذا كان لا يعمل – زوجة اللبناني العربية أو الأجنبية إذا كانت لا تعمل – العربي أو الأجنبي المولود في لبنان من والدين غير لبنانيين إذا كان يتابع دراسته – العربي أو الأجنبي من أصل لبناني ويحمل جنسية ثانية تفرض عليه الحصول على إقامة في لبنان – الدبلوماسيون من مختلف الجنسيات الذين سبق لهم وعملوا في لبنان ويرغبون بالإقامة فيه بعد إحالتهم على التقاعد – حالات خاصة يعود تقديرها للمدير العام للأمن العام[٢].

إذاً تمنح إقامة المجاملة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بشكلٍ مجانيّ للفئات التي سبق ذكرها وهذا ما يميز هذه الإقامة عن غيرها إذ لا يترتب رسوم على طالبها. أما المستندات المطلوبة والملاحظات بشأنها تختلف حسب الفئة التي ينتمي إليها طالب الإقامة[٣].

---

[١] تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه.

[٢] تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، مرسوم رقم ١٠٩٥٥تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٧، الجريدة الرسمية، عدد ٤٥، ٢٠٠٣، متوافر على موقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=194477، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

[٣] إقامة مجاملة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://general-security.gov.lb/ar/posts/6، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

البند الثاني: الإقامة الدائمة

لقد نصــــت المادة ١٢ من قانون الأجانب على أنهُ تمنح مديرية الأمن العام الأجانب الراغبين في الإقامة في لبنان مدة سـنة وما فوق بطاقات إقامة سـنوية أو بطاقات إقامة دائمة صـالحة لمدة ثلاث سنوات قابلة التجديد، وتجيز بطاقات الإقامة السنوية أو الدائمة لحاملها العودة إلى لبنان.

والإقامة الدائمة هي إقامة تمنح للأجنبي لمدة ثلاث سنوات أو سنتين قابلة للتجديد في ظل أوضاع معينة. فإذا كانت الإقامة على أساس "سنداً لإفادة مصرفية أو دخل شهري"، أو إذا كان طالب الإقامة رجل أعمال أو مستثمر من رعايا الدول العربية، أو حامل إجازة عمل لمدة ثلاث سنوات (فئة أولى أو فئة ثانية حصـراً)، تمنح الإقامة الدائمة لمدة ثلاث سـنوات قابلة للتجديد. أما إذا كان طالب الإقامة حامل إجازة عمل لمدة سنتين (فئة أولى حصراً) فتُمنح الإقامة لمدة سنتين قابلة للتجديد[١].

يفقد الأجنبي حقه في بطاقة الإقامة الدائمة إذا أقام خارج لبنان مدة إثني عشر شهراً دون إنقطاع أو إذا تجاوز مجموع مدة إقامته خارج لبنان ثمانية عشر شـهراً في خلال ثلاث سنوات، وهذا إستناداً إلى نص المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨ تموز ١٩٦٢[٢].

الفقرة الثانية: تجول الأجانب خلال إقامتهم في لبنان بين الحق والواقع

صـحيح أن الإتفاقية الخاصـة بوضـع اللاجئين الصـادرة عام ١٩٥١ نصـت على حرية التنقل في المادة ٢٦ منه، فتمنح كل من الدول المتعاقدة اللاجئين المقيمين بصورة نظامية في إقليمها حق إختيار محل إقامتهم والتنقل الحر ضمن أراضيها، إلا أن لبنان لم يصادق على هذه الإتفاقية[٣].

مع هذا، فإن حق التجول لدى الأجراء الأجانب محفوظ من خلال مقدمة الدســـتور اللبناني والتي نصـــت في الفقرة " ب "على أن لبنان هو عضـــو مؤســـس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم مواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون

---

[١] الإقـامـة الـدائمـة، المـديريـة العـامـة للأمن العـام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/5، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ١٩٦٢/٠٧/٢٨، الجريدة الرسمية، عدد ٣٢، ١٩٦٢، لمزيد من المعلومات ص ١٢٥٧-١٢٦٣.

[٣] الإتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين، مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين وعديمي الجنسية، الأمم المتحدة – حقوق الإنسان –مكتب المفوض السامي، ١٩٥١، متوافر على موقع: https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees.aspx، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

استثناء[1]. إذ نصت المادة ١٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكلِ فرد حقٌّ في حرِّية التنقُّل وفي اختيار محلِ إقامته داخل حدود الدولة[2].

علاوةً على ذلك، أن لبنان ملتزم بأربع صكوك دولية تنص على الحق في حرية التنقل. وقد وقع لبنان على "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية" في العام ١٩٩٩، والذي ينص على أنه لا يجوز تقييد الحق في حرية التنقل بأية قيود غير في تلك الحالات المنصوص عنها في القانون أو تكون ضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام. ووقع على الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (١٩٦٥) وهي لا تسري على أي تمييز تمارسه الدولة بين المواطنين وغير المواطنين، كما هي الحال بالنسبة إلى حظر تجول الأجانب. وقّع لبنان أيضاً على إتفاق التعاون والتنسيق الإقتصادي والإجتماعي بين الجمهورية اللبنانية والجهورية العربية السورية (١٩٩٣).

كما نصت المادة ٤ من القانون الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، على حق الأجنبي الحاصل على السمات المطلوبة وعلى بطاقة الإقامة في التجول بحرية في لبنان، ما عدا الأماكن المستثناة من قبل السلطات المختصة.

عملياً، يعاني معظم الأجراء الأجانب والعاملات الأجنبيات عند دخولهم إلى لبنان من مشكلة إحتجاز جواز سفرهم، وبطاقات إقامتهم من قبل رب عملهم، ومنعهم غالباً من الخروج من مراكز عملهم، مما يؤدي عملياً إلى حرمانهم من حقهم في حرية التجول وحيازتهم لمستنداتهم الخاصة، مما يسمى قانونياً حجز حرية من دون مبرر.

من هنا سنتناول مسألة الوضع القانوني للأجانب أثناء التجول **(النبذة الأولى)**، بالإضافة إلى حظر تجول الأجانب من قبل البلديات **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: الوضع القانوني للأجانب أثناء التجول

نصت المادة ٥٦٩ عقوبات، معدلة وفقا للمرسوم الإشتراعي ١١٢ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦، من حرم آخر حريته الشخصية بالخطف أو أي وسيلة أخرى، عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة[3]، إضافةً إلى نص المادة ٦٧٠ عقوبات إذ نصت على أنه في مضمونه كل من أقدم قصداً على كتم وأساء الأمانة في

---

[1] الدستور اللبناني، الجمهورية اللبنانية مجلس النواب، متوافر على الموقع: https://www.lp.gov.lb/CustomPage.aspx?id=26&masterId=1، تاريخ الدخول: ٤ كانون ٢، ٢٠٢١.

[2] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، متوافر على موقع: https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

[3] عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤، بيروت، لبنان، ص ٩٨.

مستندات رسمية سلمت إليه على أساس الوديعة أو الوكالة وغيره من الحالات، عوقب بالحبس من شهرين حتى السنتين مع غرامة مالية.

كما أصـــدرت المديرية العامة للأمن العام تعميماً في ١٠ نيســـان ٢٠١٩، تنبه فيه المواطنين اللبنانيين لوجوب الإلتزام بالقوانين المرعية الإجراء لناحية ضـرورة حيازة الأجنبي على كافة المستندات القانونية الواجب حيازتها وبصـورة خاصـة الإقامة وإجازة العمل وذلك عند إستخدامه أو تأجيره شـقق سـكنية و/ أو محال تجارية أو بيع السـيارات، تحت طائلة مخابرة القضـاء المختص لإتخاذ التدابير المناسبة بحق الأجانب المخالفين وأرباب العمل اللبنانيين[١].

بالتالي إن عدم إلتزام أرباب العمل بهذا الموجب، وإعطاء الأجراء الحق بحيازة أوراقهم الشخصية قد يشـكل جرماً جزائياً عند توفر شـروطه ويعاقب عليه القانون إسـتناداً للجرائم الواقعة على الحرمان من الحرية و / أو إساءة الأمانة.

إنطلاقاً مما تقدم، ســندرس الأســباب التي تهدد حق الأجنبي بالتجول **(البند الأول)**، ودور نظام الكفالة في الحد من تجول العاملات المنزليات **(البند الثاني)**.

البند الأول: الأسباب التي تهدد حق الأجنبي بالتجول

في الواقع، يتعرض الأجراء الأجانب إلى تحديات عديدة يومياً وخصوصاً بعد الأزمة السورية والنزوح (اللجوء) السوري، فلهذه التحديات أثر مباشر وغير مباشر في حظر الأجانب عموماً والسوريين خصوصاً من التجول، فكان جديراً بنا البحث في سياسة الإقامة وأثرها على تجول الأجانب **(أولاً)**، وحجز أوراق ومستندات الأجانب **(ثانياً)**.

أولاً: سياسة الإقامة وأثرها على تجول الأجانب

تصـعّب سـياسـات الإقامة في لبنان، على الأجانب وخصـوصـاً السـوريين، المحافظة على الصـفة القانونية، ما يعرضـهم لتزايد خطر الإستغلال والإساءة وتحّد من قدرة اللاجئين على الوصول إلى العمل والتعليم والرعاية الصـحية. ٧٤ بالمائة من السـوريين في لبنان يفتقرون إلى الإقامة القانونية ويواجهون خطر الإعتقال بسبب وجودهم غير الشرعي في البلاد[٢].

وتعود صـعوبة الحصـول على إقامة في لبنان لعدة أسـباب، أولاً فيما يتعلق بالجانب المالي لرسـوم الإقامة، إلى اليوم يبلغ رسـم الإقامة سـنوياً ٢٠٠ دولار عن كل فرد من الأسـرة لمن هم فوق ال ١٥

---

[١] وجوب حيازة الأجنبي على كافة المســـتندات المطلوبة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/681، تاريخ الدخول: ٢٦ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] لبنان أحداث عام ٢٠١٨، Human Rights Watch، متوافر على موقع: https://www.hrw.org/ar/world-report/2019/country-chapters/325424، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

عاماً، علماً أن معظم السوريين لا يستطيعون دفع هذه رسوم، فالمبلغ كبير بالنسبة إلى معظمهم، ونظراً إلى تصريح المفوضية التابعة للأمم المتحدة بأن ٧٠ بالمئة من اللاجئين السوريين في لبنان يعيشون تحت خط الفقر ويعتمدون على المساعدات للبقاء.

أيضاً تكمن الصعوبة بالشروط نفسها، منها طلب الأمن العام من السوريين كفالة من صاحب العمل حصراً، وعدم قبولهم كفيلًا شخصياً أو نظام الكفالة الذي يعتمد على من له إستمارة تسجيل لدى الأمم المتحدة التي كانت تعد بمثابة كفيل لهم. إن تزايد الحاجة إلى إيجاد الكفيل اللبناني، له مخاطر تعريض السوريين للمضايقات وتسهّل الفساد والإستغلال، فالكفلاء يعتبرونها تجارة، فيبيعون الكفالة بثمن باهظ وهذا مخالف للقانون.

علماً أن القرار الصادر عن المديرية العامة للأمن العام يشترط أن يكون المتقدمون للحصول على الإقامة قد مُنحوا سابقًا إقامة مؤقتة خلال العام ٢٠١٥ أو العام ٢٠١٦ بالإستناد إلى شهادة التسجيل الصادرة عن المفوضية العليا لشؤون اللاجئين، أو بعد إبراز أي مستند يثبت التسجيل لدى المفوضية العليا لشؤون اللاجئين قبل تاريخ ١ كانون الثاني ٢٠١٥.

إن من أبرز التحديات المشتركة لدى اللاجئين لقاء عدم القدرة على تجديد الإقامة أو التسوية، هو أن معظم هؤلاء ليس بحوزتهم الأوراق القانونية المطلوبة لتجديد الإقامة أو تسوية الوضع القانوني[١]، وذلك عائد إما لفقدان هذه المستندات والأوراق القانونية (الهوية أو جواز السفر) في سوريا جرّاء الحرب أو لأي سببٍ آخر (مثال على ذلك عندما حُرِقت مخيمات اللاجئين في البقاع)، أو بسبب الهويات المكسورة أو جوازات السفر المنتهية الصلاحية، إذ يرفضها الأمن العام علماً أنه ليس لمعظم السوريين القدرة على إصدار أو تجديد جواز السفر في السفارة السورية[٢] لسببين، أولاً لصعوبة الحصول على إخراج قيد جديد من سوريا، وثانياً لعدم توفر المبلغ المطلوب لذلك في السفارة. إضافةً إلى أنه هناك حالات عديدة جداً قد فقدت أوراقها القانونية لدى فروع الأمن العام، وليس بحوزتهم الآن غير البطاقات الخضراء عوضاً عن هذه الأوراق وعليهم تجديدها كل فترة كي لا يتم إعتقالهم.

أضف إلى ما سبق ذكره، هناك نسبة كبيرة من اللاجئين الذين دخلوا لبنان من بداية الأزمة السورية كانوا أطفالاً، وأتموا ال ١٥ عاماً من العمر في لبنان، علماً أن الدولة السورية لا تمنح سوى بيان فردي للمواطنين السوريين قبل عامهم ال ١٥، بالتالي فليس بحوزة السوريين الذين أتموا ال ١٥ عاماً في لبنان جواز سفر ولا حتى هوية ليتم تسوية وضعهم القانوني. وفي هذا السياق، صدر عن المديرية

---

[١] غادة حلاوي، العودة الطوعية للنازحين السوريين ... تكبر، الأخبار، ٢٠١٨، متوافر على موقع: https://al-akhbar.com/Politics/257275، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

[٢] راكيل عتيّق، تفاصيل تعرقل عودة النازحين، جريدة الجمهورية، ٢٠١٨، متوافر على الموقع: https://www.aljoumhouria.com/ar/news/، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

العامة للأمن العام تعميم فيما يتعلق "بتسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين"، ذُكر فيه أنه بخصوص طلبات إقامات الرعايا السوريين القاصرين أنه "يسمح للرعايا السوريين القاصرين الذين بلغت أعمارهم بعد دخولهم إلى لبنان، ما بين ١٥ و١٨ عاماً، بالتقدم بطلبات إقامات مؤقتة وفقاً للتعليمات النافذة، وذلك بموجب بيان قيد إفرادي عليه رسم شمسي ممهور بخاتم السلطة المختصة ولا يتجاوز تاريخ إصداره ثلاث سنوات (بدلاً من سنتين)، وذلك في حال عدم حيازتهم على بطاقة هوية أو جواز سفر"[١]. ولكن تبقى الصعوبة في الذين تخطى عمرهم ال ١٨ عام.

على ضوء ما تقدم، تمكّن الميسورون من السوريّين من الحصول على إقاماتٍ مؤقتة، بينما لم يتمكّن غيرهم من الحصول على إقامةٍ إلا بناءً على "تعهّدٍ بالمسؤولية" من قِبل كفيل، فأدخلت هذه التعليمات ممارسة الكفالة المعتمدة في مسائل تنظيم العمالة الأجنبية وخطر الإستغلال المرتبط بها الى تنظيم إقامات السوريين خارج أي نص قانوني. لم يؤد هذا القرار إلى تقليص أعداد السوريين الموجودين في لبنان فعلياً، بل فقط إلى تقليص عدد الحائزين على إقامةٍ رسميّةٍ[٢]، ففي العام ٢٠١٦، فقط ٢٠% من العائلات السورية إستطاعوا تجديد الإقامة لأفرادها ما فوق ال ١٥ عاماً[٣].

إن كل هذه الأسباب شكّلت صعوبة لدى اللاجئين السوريين خصوصاً والمياومين السوريين[٤] لتجديد الإقامة أو تسوية الوضع القانوني، الأمر الذي حدّ من إمكانية التنقّل نتيجة الخوف من أن يكونوا عرضة للإعتقال والملاحقة الأمنية والتوقيف والترحيل إلى سوريا[٥]، ما له من آثارٍ على إمكانيّة تأمين المعيشة وتعليم الأطفال واللجوء إلى الشرطة والقضاء طلباً للحماية. وبالفعل، أظهرت الدراسات إرتفاع عدد الأطفال المرغمين على العمل بدلاً من الإلتحاق بالمدارس لتأمين معيشة العائلات التي حرمت من الإقامات الرسميّة، إذ إن الأطفال أقل عرضة للإعتقال[٦].

---

[١] تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

[٢] غيده فرنجية، أين مصلحة لبنان في تجريد اللاجئين السوريين من الإقامة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٦، متوافر على الموقع: https://legal-agenda.com/article.php?id=3301، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

[3] Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon, page 17.

[٤] لبنان يضع إجراءات مشددة جديدة على دخول السوريين، أورينت نت – متابعات، ٢٠١٨، متوافر على موقع: https://orient-news.net/ar/news_show/144341/0/، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

[٥] تعرف على شروط تجديد الإقامة المؤقتة للسوريين في لبنان، مرجع سابق ص ٤٧.

[٦] شروط الإقامة تعرض اللاجئين السوريين في لبنان للخطر، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٦، متوافر على موقع: https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/12/285110، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

ثانياً: أثر حجز الأوراق والمستندات على الحد من التجول

إن الوضـــــع المادي الســـيئ جداً الذي يعاني منه العمال الأجانب وتحديداً العاملين من اللاجئين السـوريين والفلسـطينيين، والفلسـطينيين العائدين من سـوريا، يجعلهم في واجهة تحديات عديدة ويومية، مما شـكل أثراً غير مباشـر على الحد من التجول. إذ إسـتناداً إلى تصـريح المفوضـية السـامية للأمم المتحدة، ٧٠ بالمئة من اللاجئين الســـوريين في لبنان يعيشـــون تحت خط الفقر ويعتمدون على المســاعدات للبقاء[١]، في حين أن ٨٩,١ في المئة من اللاجئين الفلســطينيين من ســوريا إلى لبنان هم فقراء في العموم[٢].

إن الوضـــــع المادي الســـيئ كان كفيلاً بحجز أوراق اللاجئين من قبل اللبنانيين، فمعظم اللاجئين عندما تلِد نساءهن في المستشفيات، برزت بعض الممارسات من بعض المستشفيات كالإحتفاظ بشهادة الولادة أو المستندات القانونية للأب إلى حين سداد كامل تكاليف الولادة.

ســـيناريو آخر في حجز الأوراق الثبوتية والقانونية تكمن من قبل المالكين اللبنانيين، فبرزت العديد من الممارسـات التي طالت اللاجئين والعمال الأجانب عامةً في حجز أوراق المسـتأجرين ضـمانةً لهم مقابل المواظبة على دفع الإيجار والحفاظ على المأجور وعدم الفرار قبل سداد الإيجارات المترتبة على المستأجر.

فتجدر الإشـارة إلى أن ٧٢% من دراسـة أجريت على ٦٦٨ عائلة سـورية في عام ٢٠١٤، يعانون من مشاكل فيما خص الإيجار مع صاحب الملك[٣].

إن شرط تأمين كفيل لتجديد الإقامة أو لتسوية الوضـع القانوني كان له الأثر السلبي في زيادة عدد ضـــحايا الإسـتغلال من قبل الكفيل، وأحد ممارســات الإســتغلال هي حجز الأوراق الثبوتية والقانونية للعمال الأجانب كوسيلة ضـغط للدفع مقابل الكفالة وللإنصـياع إلى خدمة الكفيل دون فرار الأخير بعد الحصول على الإقامة[٤].

---

[١] شروط الإقامة تعرض اللاجئين السوريين في لبنان للخطر، مرجع سابق ص ٥٥.

[٢] عبد معروف، الأونروا تحذر من ارتفاع معدلات الفقر العام بين اللاجئين الفلســـطينيين في لبنان، جريدة القدس، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.alquds.co.uk/، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

[3] Evictions in Beirut and Mount Lebanon: rates and reasons, Norwegian refugee council and Save the Children, 2014, available on: https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/425-evictions-in-beirut-and-mount-lebanon-final-17dec2014.pdf, date of visit: May 2, 2020.

[4] Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon, page 18, available on:

من هذا المنطلق، نصــت المادة ٨ من عقد العمل الموحد الصــادر بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٨[١]، على أن العمال والعاملات المنزليات لهم وحدهم كامل الحق بالإحتفاظ بالوثائق بما في ذلك جواز الســـفر أو الهوية وإجازة العمل وجواز الإقامة وبطاقة التأمين.

هذه الممارســـات قد تم معرفتها عن طريق العمل مع منظمات الإغاثة الدولية منها والمحلية غير حكومية والمعنية بشـؤون الأجانب[٢]، إلا أنه لا يوجد أرقام أو إحصــاءات رسـمية على النسـبة الدقيقة للأجانب الذين تم حجز أوراقهم الثبوتية بمن فيها الهوية أو جواز الســـفر. لكن إســـتناداً إلى تقرير "Vasyr" للعام ٢٠١٩، تبيّن أن نســـبة العائلات –من العدد الذين أجريت عليهم الدراســـة –التي تم حجز أوراقهم الثبوتية هي ٤% خلال ٣ أشهر فقط في أواخر سنة ٢٠١٩[٣].

بناءً على ما تقدم أعلاه، يتبين أن حجز الأوراق الثبوتية يؤدي حتماً إلى الحد من التجول مخافةً من الإعتقال أو الإحتجاز أو الترحيل من قبل الأمن العام كما تم التوضيح سابقاً.

البند الثاني: دور نظام الكفالة في الحد من تجول العاملات المنزليات

لا تتمتع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بحماية قانون العمل، إذ إنه تم إستثناء صراحةً الخدم في بيوت الأفراد من أحكام قانون العمل وذلك في المادة الســـابعة الفقرة الأولى[٤]، مما يحرمهن من أشـكال الحماية القانونية التي يتمتع بها العمال الآخرون، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات السـنوية والمرضـــية والحد الأقصـــى لســـاعات العمل وهكذا دواليك. علماً أن حرمان العاملات المنزليات من الحماية الأسـاسـية لحقوقهن بتعارض مع المادة السـابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصـادية والإجتماعية والثقافية، الذي انضـم إليه لبنان، بحيث تكفل هذه المادة لكل شـخص التمتع بشـروط عمل عادلة ومرضية بدون تمييز[٥].

---

http://www.rightsobserver.org/files/Legal_challenges_for_refugees_from_Syria_2016_-_web.pdf, date of visit: May 2, 2020.

[١] القرار رقم ١/٩٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٨، عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/6abae03d-7945-4ea5-853c-c969134e0ba3.pdf، متوافر على موقع: تاريخ: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

[٢] المعلومات مستقاة من خلال سنوات من الخبرة العملية التي إكتسبتها من خلال مسيرتي المهنية في المنظمات الدولية غير الحكومية المعنية في شؤون اللاجئين والأجانب وخصوصاً المجلس النرويجي للاجئين ومنظمة إنترسوس.

[3] Vulnerability Assessment of Syrian refugees in Lebanon, VASYR 2019, page 37, available on: https://data2.unhcr.org/en/documents/details/73118, date of visit: April 21, 2020.

[٤] عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص ٧، مرجع سابق ص ٢٥.

[٥] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصـادية والإجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسـان، جامعة منيسـوتا، المادة ٧، ١٩٦٦، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

إلا أن الإطار القانوني الذي ينظم دخول العاملات المنزليات الأجنبيات وإقامتهن وعملهن في لبنان هو نظام الكفالة[١]، وهو عبارة عن مجموعة ممارسات ونظم إدارية تربط إقامة عاملة المنزل الأجنبية وإجازة عملها بصاحب عمل واحد طيلة مدة العقد[٢]، وليس من حق العاملة أن تغير صاحب عملها أو محل إقامتها دون موافقة الكفيل طيلة فترة العقد وهي سنتين على الأقل[٣]، وفي حال إنتهاء علاقة العمل فإن العاملة تفقد إقامتها القانونية. أما في حال تركت العاملة صاحب العمل من دون إذنه فإنها تخاطر بفقدان صفة الهجرة القانونية وتواجه الإعتقال والترحيل.

عند وصول العاملة الأجنبية إلى لبنان، يفرض الأمن العام عليها العيش في منزل صاحب العمل بحيث يعتبر هذا إجراءاً تنظيمياً وقائياً يحمي العاملات الأجنبيات من الإستغلال الجرمي إذ إن أجورهن لا تسمح لهن بالعيش المستقل[٤]. علماً أنه لا يتم السماح للعاملة الأجنبية بالخروج من مكتب الأمن العام إلا بمرافقة صاحب العمل الذي يتسلم جواز سفرها[٥]. بعد وصول العاملة المنزلية تقيم مع الأسرة في منزل صاحب العمل، فيكون الأخير مسؤولاً عن مختلف التكاليف المالية اللازمة، وهنا يتمتع صاحب العمل بصلاحية مراقبة حرية تنقل العاملة ويحد منها، كما يحتفظ بجواز سفرها وسائر أوراقها فيصعب عليها مغادرة البلاد.

تعاني معظم العاملات الأجنبيات من الحجز في المنزل ما يشكل أبرز أشكال السيطرة والمراقبة، فأظهر تقرير أصدرته "مؤسسة إنسان" أن ٨٠% من العاملات لا يمكنهن الإحتفاظ بجوازات سفر

---

[1] Kathleen Hamill, Policy paper on reforming the “sponsorship system” for Migrant domestic workers: towards an alternative Governance scheme in Lebanon, KAFA (enough) Violence and Exploitation, 2012, page 11.

[٢] جيما فرغسون، ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في النيبال ولبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق، كفى، ٢٠١٢، ص ٥، متوافر على موقع: https://www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-59-635050125360662052.pdf، تاريخ الدخول: ٤ أيار ٢٠٢٠.

[٣] نظام العمالة الأجنبية في لبنان عبودية مبطنة أم قانون منقوص، العالم العربي، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://arabic.sputniknews.com/arab_world/، تاريخ الدخول: ٤ أيار ٢٠٢٠.

[٤] بيتهم سجني – إستغلال عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، منظمة العفو الدولية، ٢٠١٨، ص ١٥، متوافر على موقع: https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE1800222019ARABIC.pdf، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

[٥] ميشال موسى، حقوق العمال المهاجرين، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، مجلس النواب، لجنة حقوق الإنسان النيابية، ٢٠٠٨، متوافر على موقع: https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

طوال فترة عملهن، ويحظر عليهن مغادرة المنزل عندما يكون أصـــحابه خارجه، كما أن ٣١% من العاملات يتعرضن للإحتجاز القسري[١].

وبالإســتناد إلى دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في ٢٠١٦، فإن ٩٤,٣% من أصــحاب العمل يحتفظون بجواز سفر العاملات الأجنبيات، ٨٠,٤% منهم يرفضـون منح العاملة الأجنبية جواز سفرها عند الطلب، و٧٤,٢% منهم أعربوا عن عدم إحتفاظ العاملة بصورة عن جواز سفرها، أما السبب وراء عدم منح العاملة الأجنبية جواز سـفرها إنما لضـمان عدم هربها، إذ إن فرار العاملة يكبدهم خسـائر مادية جراء عملية إستقدامها والحصول على إقامتها وإجازة عملها. إضـافةً إلى ما تقدم، فإن ٩١,٣% من أصـحاب العمل يحتفظون أيضـاً بإجازة عمل العاملة الأجنبية، ٧٩,٦% منهم يرفضـون إعطاء العاملة إجازتها عند الطلب. هذه الدراسـة كشـفت أن لا المسـتوى المعيشـي ولا الثقافي ولا الإجتماعي لصـاحب العمل، ولا لجنسـية العاملة ولا حتى لعدد سـنوات عملها عند صـاحب العمل، علاقة بهذه الممارسات[٢].

توثق منظمات المجتمع المدني مراراً شـكاوى تتعلق بالإحتجاز القسـري، وحجز جواز السـفر وإجازة العمل نسـبةً للعاملات الأجانب، وأن العاملات المنزليات الأجنبيات اللواتي يسـعين لمحاسـبة الإسـاءة يواجهن عقبات قانونية وتحقيقات غير ملائمة، ويخاطرن بالتعرض للســجن والترحيل بســبب نظام التأشيرات التقييدي[٣].

تُشكل هذه الممارسات شكلاً من أشكال حرية التجول، فعدا عن الإحتجاز القسري في المنزل، وعدم السـماح لها من مغادرته، فإن إحتجاز إقامة عملها وإقامتها وجواز سـفرها يمنعانها من الخروج، بحيث بدون هذه المسـتندات تصـبح عرضـه للملاحقة القانونية والإعتقال والترحيل، وتصـبح عرضـة للملاحقة

---

[١] وسيم الزهيري، العاملات الأجنبيات بلبنان .. معاناة تبحث عن إنصاف، تقارير وحوارات، الجزيرة، ٢٠١٦، متوافر على موقع: https://www.aljazeera.net/news/reportsandinterviews/2016/7/13/، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

[2] A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon, INTERWINED, International Labour Organization, 2016, page 48, available on: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf, date of visit: May 5, 2020.

[3] Lebanon events of 2018, Human Rights Watch, 2018, available on: https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/lebanon, date of visit: May 5, 2020.

القضـــائية والتي يمكن أن يحملها عبء دفع تعويضـــات لصـــاحب العمل عن العطل والضـــرر اللذين تكبدهما أصحاب العمل[١].

إتخذت وزارة العمل هذه المعضــلات على محمل الجد، فأصــدرت مؤخراً القرار رقم ١/٩٠ في تاريخ ٢٠٢٠/٩/٨[٢] يتعلق بعقد العمل الموحد الخاص بالعاملات/العمّال في الخدمة المنزلية، مفاده إلزام كل من أصــــحاب العمل والعاملات/العمال في الخدمة المنزلية إعتماد نموذج عقد العمل الموحد الخاص بهم، على أن يتم العمل بهذا القرار بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١ عملاً بالقرار رقم ١/١٠٣[٣] الصــــادر بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٨ عن وزارة العمل.

ففيما يتعلق بحماية حق العاملات المنزليات بالتجول، نصــت المادة التاســعة من عقد العمل الموحد المتعلق بالعاملات والعمال في الخدمة المنزلية، على أنه على صـــــاحب العمل إحترام حقهم بالتجول، وحرية التنقل وحق مغادرة المنزل والتصــــرف بحرية وذلك في فترات الراحة الأســــبوعية، وأنه لا يجوز لصاحب العمل حجز العاملات المنزليات في المنزل.

النبذة الثانية: قرار حظر تجول الأجانب من قِبل البلديات

في ظل غياب أي ســياســات حكومية لتنظيم وضــع العمال الأجانب وتحديداً بعد إزدياد عدد العمال من اللاجئين الســوريين، فرضــت البلديات نفســها كســلطات محلية قادرة على التحرك في مواجهة أي مشـــاكل طارئة، فأقدمت العديد من البلديات اللبنانية فرض منع التجوال على العمال الأجانب وتحديداً الســـوريين، تحت عنوان حفظ الأمن، إلى جانب إجراءات تعســـفية، تشـــمل حظر التوقيف والترحيل ومداهمة المســـاكن والإجبار على تنظيف الشـــوارع وتحديد عدد ســـكان الغرف المســـتأجرة، وفق ما أكدته وكالة فرانس برس[٤]، مع العلم أن حرية التنقل هي من الحريات الأســـاســـية التي يحميها الدستور.

---

[١] سارة ونسا، وجه جديد لنظام الكفالة، مخالفة الأجنبي لشروط الإقامة يوجب تعويضاً لصاحب عمله، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: https://www.legal-agenda.com/article.php?id=641، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

[٢] القرار رقم ١/٩٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٨، عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، متوافر على موقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/ab199a0f-f510-4b6c-8da9-49be3d7066bd.jpeg، تاريخ: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

[٣] القرار رقم ١/١٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٨، تمديد المهلة المتعلقة بالبدء بتنفيذ عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، متوافر على موقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/ee7fe291-8c84-4e5d-9745-08b41c7d53c4.jpeg تاريخ الدخول: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

[٤] لافتة عنصـرية في لبنان ضـد العمال الأجانب تثير حفيظة منظمة دولية، رصـيف ٢٢، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://raseef22.com/article/1073653، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

في عام ٢٠١٤، أشارت منظمة "هيومن رايتس ووتش" الى أنّ أكثر من خمسة وأربعين بلدية فرضت منع التجوّل على اللاجئين السوريين الذين يعيشون في نطاقها البلدي[1]، إلا أنه بناءً على الأسباب التي أعرب عنها ممثلو المجالس البلدية يظهر أن منع التجول ليس حلاً ضـــــرورياً لمنع المشـــــاكل، فكل الأســـباب التي ذكرها ممثلو مجالس البلديات تتعلق بحوادث أمنية صـــغيرة مثل الســـرقات أو الإزعاج نتيجة التجمعات العامة وهي تقع ضمن صـلاحيات القوى الأمنية العادية ولا تتطلب إجراءات استثنائية تنتهك الحريات الأساسية[2].

سنداً لقانون إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية[3]، تُمنح السلطة العسكرية العليا دون سواها صـــلاحية إصـــدار قرار حظر التجول، إذ نصـــت المادة الرابعة في الفقرة ١٠ من هذا القانون على الصلاحية في "منع تجول الأشخاص والسيارات في الأماكن وفي الأوقات التي تحدد بموجب قرار" أي بمعنى آخر هذه الصلاحية محصورة بقرار صادر عن مجلس الوزراء بإعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية المتلازمة مع وجود حالة إستثنائية.

كما نصـــت المادة ٧٤ من قانون البلديات للعام ١٩٧٧[4]، أنه على البلدية المحافظة على الراحة والسـلامة والصـحة العامة بشـرط ألا يتعرض للصـلاحيات التي تمنحها القوانين والأنظمة لدوائر الأمن في الدولة (الفقرة ١٩)، كما نصـت أنه يمكن لرئيس السـلطة التنفيذية للبلدية إتخاذ إجراءات لإسـتدراك أو منع ما من شأنه أن يمس الراحة والسلامة والصحة العامة (الفقرة ٢١).

إستناداً إلى القانون اللبناني، إن أي إجراء ممكن أن يؤثر على حقوق الأفراد الأساسية إنما عليه أن يرتكز على أسـاس قانوني صـريح[5]، بالتالي ينبغي على السـلطات التي تصـدرها أن تتمتع بصـــلاحية صريحة لإتخاذ تدابير مماثلة.

---

[1] Lebanon: at least 45 local curfews imposed on Syrian refugees, Human Rights Watch, Beirut, 2014, available on: https://www.hrw.org/news/2014/10/03/lebanon-least-45-local-curfews-imposed-syrian-refugees, date of visit: May 2, 2020.

[2] مايا الحلو، قرارات منع التجول: حرب البلديات اللبنانية على الفقراء، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: https://www.legal-agenda.com/article.php?id=948، تاريخ الدخول: ٣ أيار ٢٠٢٠.

[3] إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العســكرية، مرســوم إشــتراعي رقم ٥٢، الجريدة الرســمية، عدد ٦٥، ١٩٦٧، ص ١٢٦٠-١٢٦٢.

[4] قانون البلديات في لبنان، المرسوم الإشتراعي رقم ١١٨ سنة ١٩٧٧ وتعديلاته.

[5] قرار مجلس شورى الدولة رقم ٩٥٤ تاريخ ٦ نيسان ١٩٦٣، المجموعة الإدارية، رقم ٧، ١٩٦٣، ص ٢٥٧.

صحيح أن للبلدية الصلاحية في إتخاذ إجراءات وتدابير معينة للحفاظ على الأمن والسلامة العامة، وصحيح أن إصدار قرار بحظر التجول غير مستبعد بشكل صريح، إلا أن حظر التجول هو إجراء إستثنائي وأن السلطة العسكرية العليا وحدها تتمتع بالصلاحية الحصرية لإصداره.

المبحث الثاني: إخراج الأجانب من لبنان والعوامل التي أثرت على بقائهم

تضمن المعاهدات والإتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان حقوقاً لكل أجنبي يدخل أو يقيم على إقليم الدولة اللبنانية، ذلك، وعلى سبيل المثال لا الحصر، إتفاق العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وإتفاق العهد الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، والإعلان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها الرقم ١٤٤/٤٠ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٣ المتعلق بحقوق الأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه.

كما أنه يُفرض على الأجنبي إلى جانب الحقوق واجبات، ولعل أهمها واجب مراعاة القوانين النافذة في الدولة التي يقيمون أو يوجدون فيها وإحترام عادات شعب هذه الدولة وتقاليده. فعلى الأجنبي مراعاة القيود التي ينص عليها القانون والتي هي ضرورية في المجتمع لحماية الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق أو حقوق الآخرين وحرياتهم التي تتفق مع الحقوق والحريات الأخرى المعترف بها في الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان[١]، وذلك تحت طائلة الملاحقة القانونية، والغرامة والإخراج من البلاد.

في الواقع، يشهد لبنان خروقات هائلة وتفلت كبير من قبل أصحاب العمل اللبنانيين والأجراء الأجانب لجهة النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل وبتنظيم عمل الأجانب. إن عدم إحترام أصحاب العمل للمبادئ التي وضعها المشرع في توظيف اليد العاملة الأجنبية لجهة تفضيل اللبناني أو حصر بعض المهن باللبنانيين أو المعاملة بالمثل أو غيره من الشروط للعمل بلبنان كالحصول على إجازة عمل والحصول على الإقامة، يجعل من القطاع الإقتصادي وبالتالي الإجتماعي في حالة عدم إستقرار قوية بل يتعداه إلى تردي الوضع الإقتصادي، الأمر الذي يؤثر سلباً على الجميع.

إضافةً إلى ما تقدم، فقد واجه الأجراء الأجانب المتواجدين والعاملين في لبنان بصورة شرعية أم غير شرعية، أزمة حقيقية في الإقامة وبعده في الخروج من لبنان على أثر الأزمة الإقتصادية التي عاشها لبنان مؤخراً المتعلقة بسعر صرف الليرة اللبنانية، فلم يعد بإستطاعت الأجنبي الإستمرار في ظل غلاء المعيشة، ولم يعد قادر على تصريف معاشه وإرساله إلى ذويه، حتى أن العاملات المنزليات شهدوا معاناة كبيرة لجهة الإستحصال على معاشاتهم بالدولار الأميركي لعجز أصحاب العمل عن

---

[١] نادر عبد العزيز الشافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، مرجع سابق ص ١٠.

تأمين هذه العملة الصعبة في الآونة الأخيرة، الأمر الذي أدى إلى فسخ عقود العمل الشفهية والخطية مع الأجانب، معظمها بصورة تعسفية، فأراد عدد كبير من الأجانب الخروج من لبنان، إلا أن جائحة فايروس كورونا كانت بالمرصاد، فعرقلت الطرق والسبل أمام الكثيرين اللذين يريدون الخروج من لبنان.

في هذا السياق كان لا بد من شرح مفهوم إخراج الأجنبي من لبنان **(الفقرة الأولى)**، والبحث في علاقة الوضع الإقتصادي والصحي بمسألة خروج الأجراء الأجانب **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: مفهوم إخراج الأجنبي من لبنان

على عكس مصطلح "النفي من البلاد"، فإن "الإخراج" أو "الإبعاد" مصطلحان قانونيان واقعان على الأجانب المقيمين أو الموجودين على الأراضي اللبنانية وليس على المواطنين[1].

إلا أنه بالإستناد إلى المادة ٤٧ من قانون العقوبات المعدلة بموجب القرار رقم ١٩٨٣/١١٢، فإن الإبعاد هو "إخراج المحكوم عليه من البلاد. إذا لم يغادر المبعد البلاد في خلال خمسة عشرة يوماً أو إذا عاد إليها قبل إنقضاء أجل عقوبته أبدلت عقوبة الإعتقال من عقوبة الإبعاد لمدة أدناها الزمن الباقي من العقوبة وأقصاها ضعفاه على أن لا تتجاوز الحد الأقصى لعقوبة الإعتقال المؤقت. وإذا لم يستطع المبعد مغادرة البلاد أو أكره على العودة اليها بسبب رفض جميع الدول إقامته على أرضها أبدلت من عقوبة الإبعاد عقوبة الإعتقال أو الإقامة الجبرية لمدة أقصاها الزمن الباقي من العقوبة[2].

أما مصطلح "إخراج" فإستعملها القانون اللبناني لطرح معنى قانوني آخر عن الإبعاد، فإستناداً إلى المادة ٨٨ من قانون العقوبات اللبناني، يمكن تعريف الإخراج أو الطرد من البلاد بأنه التدبير المتخذ من قبل القضاء الجزائي بحق الأجنبي بالمغادرة، عند الحكم عليه بعقوبة جزائية أو جناحية.

كما أنه يمكن تعريف الإخراج من البلاد على أنه عمل وقائي تقوم به الدولة، بمراقبة الأجانب على أراضيها، وبإنذارهم بوجوب مغادرة البلاد، أو بإلزامهم على ذلك جبراً، إما بناءً على قرار مدير عام الأمن العام، وإما بترحيل الأجنبي إلى الحدود بواسطة قوى الأمن الداخلي، وذلك في حال شكل وجودهم ضرراً على الأمن والسلامة العامين، إستناداً إلى المادة ١٧ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، المتعلق بتنظيم دخول الأجانب إلى لبنان، الإقامة فيه والخروج منه.

كما نصت المادة ٨٩ من قانون العقوبات، على وجوب مغادرة الأجنبي البلاد خلال ١٥ يوماً، بوسائله الخاصة وذلك من تاريخ نفاذ الحكم، وفي حال المخالفة يمكن إنزال عقوبة السجن به من شهر

---

[1] أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد اللبناني، ص ٣٨٢، مرجع سابق ص٣٠.

[2] عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، ص ١٤، مرجع سابق ص ٥٢.

إلى ٦ أشـــهر[١]، علماً بأن التوقيف لا يتم حتمياً بل تعطى فرصــــة ومدة لإنفاذ قرار الإخراج بوســـائله الخاصـــة، وتتفاوت مدة إخراجه من البلاد بين الإخراج المؤقت أو المؤبد أو بين ثلاث وخمســـة عشــر سـنة. كما أن للأجنبي الحق في الطعن وبالمراجعة القضـائية أو الإدارية وفقاً للأصـول القانونية، على أن تبدأ مهلة المغادرة، من تاريخ صدور حكم نهائي قابلاً للتنفيذ في هذا الموضوع.

بالتالي، فإن القانون اللبناني لم يوجب إخراج الأجنبي عند قيام نزاع مدني بين رب العمل والأجير الأجنبي، أو عند وجود أي نوع من النزاعات التجارية، أو المدنية وغيرها.

الجدير بالذكر هي أن القاعدة الأســـاس تكمن في تجديد الإقامة، أما اللجوء إلى الإخراج من البلاد فهو الإسـتثناء، بحيث إن الإختصـاص يعود للمحاكم الجزائية. أما في حالة الإسـتثناء يكون مدير عام الأمن العام هو المختص، وذلك عند وجود خطر على الأمن والسلامة العامين.

فالمبدأ ليس بالإخراج بل بالمحاسـبة والمسـاءلة أمام القضــاء المختص، ففي حال تثبت أن الأجنبي قد خالف قانون العقوبات وبالتالي قد إرتكب جرماً جزائياً، ذلك من بعد السماح له من ممارسة حقه في الدفاع عن نفســه بذات الوســائل القانونية الممنوحة للمواطن اللبناني، حينئذٍ تطبق بحقه عملية الإخراج بالإستناد إلى المادتين ٨٨ و٨٩ عقوبات.

أما الإسـتثناء فهو إخراج الأجنبي بموجب قرار إداري صــادر عن مدير عام الأمن العام، وذلك عند توفر الشــروط المذكورة في المادة ١٧ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢. علماً أن المشــترع اللبناني قد منح الأجنبي المتضرر الحق من إتباع طرق المراجعة المقررة قانوناً للطعن بالقرارات[٢].

من هذا المنطلق، ســـنعرض الحالات التي تســـتدعي خروج الأجانب من لبنان **(النبذة الأولى)** وموضوع تسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين القانونية للمغادرة **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: الحالات التي تستدعي خروج الأجانب من لبنان

إن الحـالات التي تحتم خروج الأجنبي خـارج إرادتـه تكمن من خلال حـالتين، إمـا إذا كـان وجوده يُشــكل خطراً على الأمن والســلامة العامين من خلال إرتكابه للجرائم على ســبيل المثال، أو في حال كان وجود الأجنبي غير متلازم مع الشروط الواجب توافرها للإقامة في البلاد.

لذا كان من الجدير شـرح الحالات التي تسـتدعي خروج الأجانب من لبنان، كحالة توقيف الأجانب **(البند الأول)**، وحالة عدم تسوية الوضع القانوني للأجانب **(البند الثاني)**.

---

[١] عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، المرجع السابق الذكر، ص ٢٢.

[٢] قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

البند الأول: حالة توقيف الأجانب

أجاز المشـــرع الحق بتوقيف الأجنبي في حال كان يُشــكل وجوده ضـــرراً على الأمن والســـلامة العامين، على ألا يكون تنفيذ قرار الإخراج بطريقة مهينة أو منافية للإنســـانية، وذلك بموجب القانون الصـــادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، إذ نصــت المادة ١٨ منه على أنه: "يجوز لمدير عام الأمن العام أن يوقف بموافقة النيابة العامة من تقرر إخراجه إلى أن تتم معاملة ترحيله".

إسـتناداً إلى ما تقدم، يكمن الأصـل بإبلاغ الأجنبي المعني بالإخراج، أما التوقيف فهو الإسـتثناء، فيجوز التوقيف إلى حين إتمام عملية الترحيل، مع الأخذ بعين الإعتبار ألا تطول مدة التوقيف، إذ أنه وبالإسـتناد إلى المادة ٤٧ أصـول محاكمات جزائية يحق للنيابة العامة تقرير التوقيف لمدة ٤٨ سـاعة قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط[١]، وإلا تصبح حجز لحرية الموقوف يعاقب عليه القانون سنداً للمادة ٣٦٧ عقوبات و٤٨ أصـول محاكمات جزائية، مما يشكل أيضـاً إنتهاكاً للحريات الأسـاسية المعترف بها وفقاً للمبادئ والأعراف الدولية.

لم يوقع لبنان أو يصادق على إتفاقية اللاجئين لعام ١٩٥١، إلا أن هذا الواقع لا ينفي حقيقة وجوب إلتزامه بالمبادئ التي يطرحها القانون الدولي العرفي. فالعرف الدولي يقضي بعدم جواز تسليم اللاجئين السياسيين، ومن ثم لا يمكن للدولة أن تتخذ من إجراء "الإخراج" وسيلة لتسليم هؤلاء الأفراد إلى دولتهم فيكونون عرضة للقبض أو الإعتقال.

كما أن لبنان صـادق على إتفاقية مناهضـة التعذيب وغيره من ضـروب المعاملة أو العقوبة القاسـية أو اللاإنســـانية أو المهينة، التي تحظر الإعادة القســـرية لمن يواجه خطر التعرض للتعذيب. وبالتالي على لبنان الأخذ بعين الإعتبار مبدأ عدم الإعادة القسـرية فيما يتعلق بموضـوع اللاجئين السـوريين، إذ لا يجوز إبعاد اللاجئين بأي شكل من الأشكال إلى حدود الأقاليم غير آمنة، أو التي قد تهدد حياته أو حريته بسبب العرق أو الدين أو الجنسية وإلى ما هنالك[٢].

قـالـت "هيومن رايتس ووتش"، و"المركز اللبنـاني لحقوق الإنســــان"، و"المفكرة القـانونيـة"، و"رواد الحقوق" و"مركز وصــــول لحقوق الإنســــان" اليوم أن لبنان رحّل بإجراءات موجزة عدداً من الرعايا السوريين، بعضـهم مسجلون كلاجئين، عند وصـولهم إلى مطار بيروت في ٢٦ أبريل/نيسان ٢٠١٩[٣]، دون منحهم أي فرصـة فعلية لطلب اللجوء أو الإعتراض على ترحيلهم بل أُجبروا على توقيع إستمارات

---

[١] المادة ٤٧ من أصول المحاكمات الجزائية، (عدلت بموجب ٢٠٠١/٣٥٩).

[٢] على لبنــان وقف الإعــادة القســـريــة إلى ســـوريــا، هيومن رايتس واتش، 2016، متوافر على موقع: https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/11/285196، تاريخ الدخول: ٦ حزيران ٢٠٢٠.

[٣] لبنــان: ترحيــل ســـوريين من المطــار بــإجراءات موجزة، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.hrw.org/ar/news/2019/05/24/330441، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

"عودة طوعية إلى الوطن"، الأمر الذي يُعتبر تجاوزاً لمبدأ عدم الإعادة القســرية، إذ لا يزال خطر تعرض اللاجئين العائدين إلى سوريا إلى الأذى قائما وكبيراً" بحسب منظور المنظمات الدولية.

وفي هذا الخصــوص، أصــدرت المديرية العامة للأمن العام بياناً بتاريخ ٢٥ أيار ٢٠١٩، أعربت فيه نفيها جملةً وتفصيلاً إجبارها السوريين على توقيع أي استمارة، موضحةً أن أي شخص مهما كانت جنسيته، يصل إلى مطار رفيق الحريري الدولي للدخول إلى لبنان ويتبيّن نتيجة التدقيق بإسمه أنه لا يستوفي شروط الدخول يتم إعادته إلى البلد القادم منه. وأن كل سوري يصل إلى لبنان ولا يستوفي شروط الدخول، ويطلب طوعاً وبملء إرادته الذهاب إلى سوريا لعدم رغبته في العودة إلى البلد المقيم فيه لأسباب عدّة، يوقّع على تعهّد مسؤولية بإختياره العودة طوعاً مع تسهيل عودته من قبل المديرية العامة للأمن العام. وتجدر الإشــارة إلى أن المديرية العامة للأمن العام على تنســيق وتعاون دائم مع كافة المنظمات الدولية المعنية[1].

من هنا، نشهد إلتزام لبنان الفعلي في إحترام مبدأ عدم الإعادة القسرية للأجانب، وخاصةً أنه عملياً، عند توقيف اللاجئين السوريين غير الشرعيين، يتم منحهم مهلة محددة لتسوية أوضــاعهم القانونية أو إبلاغهم أنه قد صدر قرار بوجوب مغادرتهم البلاد، إلا أنه لا يتم ترحيلهم قسراً تحت أي ظرف.

البند الثاني: حالة عدم تسوية الوضع القانوني للأجانب

المبدأ في شــرعية وجود الرعايا الأجانب على الأراضــي اللبنانية يكمن في تجديد الإقامة بشــكل مســتمر وفقاً للأصــول القانونية المرعية الإجراء وذلك بالتقدم إلى مراكز الأمن العام بطلبات تجديد الإقامة ذلك قبل إنتهاء صــلاحية الإقامة القائمة. إلا أن الأمر يختلف فيما يتعلق بالرعايا الأجانب المخالفين والمتواجدين في الأراضــي اللبنانية، أي الأجانب الذين ليس بحيازتهم إقامة صــالحة فيكون وجودهم غير شرعي مما يجعلهم عرضة للإعتقال والترحيل وصدور قرار مغادرة من البلاد بحقهم، وفي هذه الحالة بإمكانهم تسوية أوضــاعهم القانونية وفقاً لبيانات صــادرة عن المديرية العامة للأمن العام تحدد فيها المهلة التي يجري خلالها تقديم الطلبات والمستندات المطلوبة لذلك.

إذاً إن تسوية الوضع القانوني هي فرصة للأجانب المخالفين للتقدم بطلبات التسوية للحصول على إقامة صــالحة دون أن يكونوا عرضــه للإعتقال أو الإحتجاز أو الترحيل وخصــوصــاً الأجانب الذين يرغبون بمغادرة البلاد إذ لا يمكنهم المغادرة عبر المعابر الشرعية دون تسوية الأوضــاع القانونية، إلا أنه على الأجنبي دفع الغرامات المالية عن الســنوات المخالفة وإلا صــدر بحقه قرار بمنع الدخول المؤقت أو الدائم ذلك بحسب التعاميم الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام.

---

[1] الأمن العام ينفي إتهامه بترحيل عدد من السوريين قسراً إلى سوريا عبر مطار رفيق الحريري الدولي، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/707، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

بإمكان الأجانب المخالفين والمتواجدين على الأراضي اللبنانية تسوية أوضاعهم وفقاً لبيانات صادرة عن المديرية العامة للأمن العام تحدد فيها المهلة التي يجري خلالها تقديم الطلبات. أما بالنسبة للمستندات المطلوبة لتسوية الأوضاع القانونية فهي تختلف بحسب طريقة الدخول، فيما إذا كان الأجنبي قد دخل إلى لبنان بصورة شرعية أم دخل خلسة من خلال معابر غير شرعية.

فيتوجب على الداخلين خلسة من خلال معابر غير شرعية أن يرفقوا إلى جانب طلب تسوية الوضع القانوني تعهداً من كفيل موقع لدى كاتب العدل، صورتين عن هوية الكفيل، صورة شمسية، جواز سفر صالح أو جواز مرور صالح.

أما فيما يتعلق بالداخلين بصورة شرعية للعمل ولكن مخالفين نظام الإقامة، فعليهم أن يرفقوا إلى جانب طلب تسوية الوضع القانوني، براءة ذمة من وزارة العمل بالإضافة إلى المستندات المطلوبة للإقامة (جواز السفر، صور عن هوية رب العمل وعن بيان قيد عائلي لا يعود تاريخه الى أكثر من ٣ سنوات، صور شمسية، الإقامة السابقة). أما في حال تغيير الكفيل يطلب تنازل من الكفيل الأساسي وتعهد مسؤولية من الكفيل الجديد مسجلين لدى الكاتب العدل[١].

النبذة الثانية: تسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين القانونية للمغادرة

إستناداً إلى بيان المديرية العامة للأمن العام، تُسوّى أوضاع الرعايا السوريين المخالفين لنظام الإقامة (دخول شرعي أو خلسة) للمغادرة مهما كانت مدّة المخالفة ومهما كان سبب دخولهم إلى لبنان (تعهّد مسؤولية، سياحة ....) حصراً في الدوائر والمراكز الحدودية[٢].

إن معالجة الأوضاع القانونية للسوريين تتحدد وفقاً لطريقة الدخول إلى لبنان. فيسمح بالمغادرة كل من دخل بصورة شرعية قبل ٥ ك ٢ ٢٠١٥، ومن دخل خلسة، ومن دخل بموجب تعهد بالمسؤولية بشرط تسديد الرسوم المتوجبة عليهم مع الأخذ بعين الإعتبار إحتساب سنوات المخالفة. أما السوريون حاملو إقامات سنداً لشهادة تسجيل لدى المفوضية العليا لشؤون اللاجئين فهم معفون من الرسوم ويسمح لهم من المغادرة.

---

[١] تسوية للعمال الأجانب، المعاملات الإدارية، دولتي، متوافر علة موقع: http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/imu411-03، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

[٢] تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

يسمح بالمغادرة أيضاً كل من دخل إلى لبنان بصورة شرعية قبل وبعد تاريخ ٥ ك ٢ ٢٠١٥، ومن دخلوا خلسة وأيضاً من دخل بموجب تعهد بالمسؤولية، إلا أنه في حال عدم تسديد الرسوم المتوجبة عليهم يصدر بلاغ عدم دخول مؤقت أو دائم بحقهم.

والجدير بالذكر أن المديرية العامة للأمن العام تصدر بشكل دوري تعاميم فيما خص تسوية الأوضاع القانونية للأجانب خصوصاً السوريين والفلسطينيين اللاجئين من سوريا لتحديد المهلة القانونية والمستندات المطلوبة لذلك، وذلك حسب الأوضاع الراهنة التي تمر بها البلاد، فعلى سبيل المثال كان يجدر بصاحب العمل إصطحاب العامل الأجنبي لتجديد إقامته أو تسوية وضعه القانوني، إنما في ظل أزمة كورونا المستجدة صدر تعميم رقم ٤٦٧ بتاريخ ٣ حزيران ٢٠٢٠، يفيد بأنه " عملاً بإجراءات منع التجمعات والحد من الإحتكاك المباشر وتخفيف الإكتظاظ يُعفى الرعايا العرب والأجانب من حاملي بطاقات الإقامة من الفئات الثانية والثالثة والرابعة والمنتهية صلاحيتها والراغبين بتجديد إقاماتهم من الحضور إلى مراكز الأمن العام أو دائرة العلاقات العامة ويُكتفى بحضور الكفيل أو من ينوب عنه قانوناً وفقاً للتعليمات المرعية الإجراء"[١].

بالإضافة إلى التعميم الصادر بتاريخ ١٧ آذار ٢٠٢٠ والذي يفيد "بالسماح للرعايا العرب والأجانب المنتهية صلاحية إقاماتهم أو سمات العمل الخاصة بهم إعتباراً من تاريخ ٢٠٢٠/٠٣/١١ والذين لم يتمكنوا من مغادرة البلاد بسبب إنتشار فيروس كورونا، بمغادرة البلاد دون ضم براءة ذمة ودون تدريكهم رسوم تأخير ودون إتخاذ أي تدبير إداري بحقهم، وذلك حتى إشعار آخر"[٢]، جاء هذا التعميم مناسباً جداً بحيث إن عدداً لا يستهان به من السوريين فاقدون للأوراق الثبوتية القانونية التي تمكنهم من تسوية أوضاعهم القانونية والمغادرة على أساسها، هذا عدا عن الصعوبات العديدة التي يواجهونها فيما يتعلق بالتسوية كما شرحنا بالسابق.

بالتالي فإن المديرية العامة للأمن العام لها إستنسابية في تحديد المهل والمستندات اللازمة للتسوية القانونية للأجانب فيما يصب بالمصلحة العامة مع إحترام المبادئ الإنسانية الملتزم بها لبنان حتماً.

الفقرة الثانية: علاقة الوضع الإقتصادي والصحي بمسألة خروج الأجراء الأجانب

إن علاقة عدم إحترام القوانين الداخلية بإخراج الأجراء والعاملين الأجانب من لبنان علاقة وطيدة، إنما مؤخراً شهدنا أهمية النصوص التشريعية التي وضعها المشرع لتنظيم دخول الأجنبي إلى لبنان

---

[١] إعفاء بعض الرعايا العرب والأجانب من الحضور لتجديد الإقامة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/917، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

[٢] السماح بمغادرة الرعايا العرب والأجانب المنتهية صلاحية إقامتهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/895، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

والإقامة فيه والخروج منه، ذلك لأثرها من جهة على الحفاظ على الأمن الإقتصادي من جهة، والحفاظ على أمن الأجانب في لبنان من جهة ثانية.

إن خروج الأجانب من لبنان على أثر مخالفة القوانين اللبنانية إنما هو خروج خارج عن إرادتهم، إلا أنه هناك أسباب وعوامل أخرى دفعت الأجانب إلى إتخاذ قرار الخروج من لبنان، ومع هذا فقد واجهوا العديد من العراقيل أمام تنفيذ قرارهم هذا.

في هذا السياق كان لا بد من البحث في تردي الوضع الإقتصادي في لبنان **(النبذة الأولى)**، وأثر التعبئة العامة جرّاء وقوع جائحة كورونا على الأجراء الأجانب **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: تردي الوضع الإقتصادي في لبنان

شهد لبنان في الآونة الأخيرة إنحداراً في الشؤون الإقتصادية والمالية والصحية في لبنان والبلدان المجاورة فكان لهذا الإنحدار دور سلبي في التأثير على العمال الأجانب في لبنان، إذ يواجه لبنان في الأعوام الأخيرة معضلتين؛ الأولى مالية ترتبط بإرتفاع الدين العام ليبلغ ما يتجاوز نسبته ١٥٢% من حجم الناتج المحلي للبلاد، والثانية إقتصادية تتمثل في ضعف النمو الإقتصادي؛ ففرص العمل نادرة، والبنى التحتية متردّية، وواردات الدولة من العملة الصعبة تكاد تختفي، فضلاً عن أن الحرب في سوريا عقّدت الأمور[١].

على الرغم من الحاجة الملحة لليد العاملة الأجنبية في بعض القطاعات، إلا أن إنتشار عدد كبير من اليد العاملة الفاقدة للشرعية في لبنان بات عامل أساسي في بداية إنهيار الأمن الإقتصادي، من جهة أخرى فإن تردي الوضع الإقتصادي كان له أثر كبير على الأجراء الأجانب والعاملات المنزليات بشكل أخص.

إذاً كان جلياً أهمية دراسة أثر العمالة الأجنبية غير الشرعية على النمو الإقتصادي اللبناني **(البند الأول)**، إنعكاس الأزمة الإقتصادية على الأجراء الأجانب **(البند الثاني)**.

البند الأول: أثر العمالة الأجنبية غير الشرعية على النمو الإقتصادي اللبناني

الإقتصاد اللبناني في حالة ركود منذ سنوات، نتيجة إنكماش حركة الإستثمارات المتأثرة بالإضطراب الأمني والسياسي من جهة، ومن جهة أكثر خطورة تفاقم نسبة البطالة في البلاد إثر منافسة اليد العاملة الأجنبية للعمالة اللبنانية في كل القطاعات، لا سيما اليد العاملة السورية خصوصاً بعد إندلاع الأزمة السورية في عام ٢٠١١، حيث تدفق عدد هائل من اللاجئين السوريين إلى لبنان عبر المعابر الشرعية

---

[١] حنين ياسين، ديون وعملة ضعيفة وشارع غاضب ... إقتصاد لبنان إلى أين في ٢٠٢٠، الخليج أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://alkhaleejonline.net/، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

والغالبية عبر معابر غير شرعية، ما دفع أصحاب الكفاءات اللبنانية إلى الهجرة إلى الخارج مما يُشكل تدهوراً في الإقتصاد اللبناني.

وفي هذا الإطار، أوضح محمد شمس الدين[١] أن في لبنان نحو ٤٠٠ ألف عامل أجنبي من مصري وبنغلادشي وأثيوبي وسريلنكي وهندي وغيرها من الجنسيات (بإستثناء السوري والفلسطيني)، منهم ٢٨٠ ألف مقيم شرعي يحملون إجازات عمل وإقامة، ونحو ١٢٠ ألفا غير شرعيين، دخلوا بإجازات عمل ولم يجددوها عند إنتهاء صلاحيتها، يخرجون سنوياً نحو مليار و٢٠٠ ألف دولار، وأضاف أنه يقدر عدد العاملات الأجنبيات المنزليات حتى عام ٢٠١٨ ب ٢٤٧ ألف، يخرجن من لبنان نحو ٦٦٠ مليون دولار سنوياً، أكثريتهن من الأثيوبيات، تليهن البنغلادشيات، ثم الفيليبينيات، ويبلغ عدد العمال السوريين نحو ٦٠٠ ألف، والفلسطينيين نحو ١٠٠ ألف، أي أن مجموع العمال الأجانب ككل يصل الى نحو مليون و١٠٠ ألف عامل[٢]. إلا أن الأمر يختلف فيما خص أثر العمالة السورية والفلسطينية عن باقي العمال، فمعظم السوريين والفلسطينيين لاجئين في لبنان فيقيمون وعائلاتهم على الأراضي اللبنانية وبالتالي ليس خروج الأموال ما له الأثر السلبي هنا بل يكمن بالمنافسة غير الشرعية لليد العاملة الوطنية.

وفقاً للصندوق النقد الدولي، يستضيف لبنان حتى عام ٢٠١٥ حوالي ٤٠% ممن هربوا من سوريا، ٥٠% منهم دخلوا سوق العمل اللبناني، ما ساهم في إرتفاع عدد اللبنانيين الذين يعيشون تحت خط الفقر إلى أكثر من مليون و١٧٠ ألف نسمة[٣]. إذ تقدّر الحكومة اللبنانيّة عدد اللاجئين السوريّين في البلاد حتى العام ٢٠١٩ بنحو ١,٥ مليون لاجئ على الأقل بالإضافة إلى أكثر من ٢٨٠,٠٠٠ لاجئ فلسطينيّ في حين يصل عدد السكان اللبنانيّين إلى ٤ ملايين نسمة. وقد إرتفع عدد الفقراء في لبنان بحوالي الثلثين منذ عام ٢٠١١ كما إرتفعت نسبة البطالة المحليّة بشكل كبير[٤]، حيث يتوقع أن تتعدى نسبة البطالة ٤٠% في مطلع عام ٢٠٢٠، في حين لم تتعد نسبة البطالة قبل الحرب السورية ١١,٣%[٥].

---

[١] الباحث في الدولية للمعلومات.

[٢] ٤٠٠ ألف عامل أجنبي ومليار ونصف مليار دولار تخرج سنوياً من لبنان، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.almarkazia.com/ar/news/show/186620/400-، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

[٣] النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، الصياد، ٢٠١٨، متوافر على موقع: http://www.al-sayad.com/article.php?articleID=12627، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

[4] Our focus response to the Syrian crises, Overview, UNDP, 2020, available on: https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/response-to-the-syrian-crisis.html, date of visit: June 13, 2020.

[٥] النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، الصياد، ٢٠١٨، مرجع سابق في ص ٧٠.

أصبحت هذه الأزمة تتعلق بالأمن الإقتصادي لناحية المنافسة غير الشرعية التي يتعرّض لها الأجير اللبناني، في ظل ركود يعيشه الإقتصاد منذ أعوام، حيث أفاد حاكم مصرف لبنان المركزي رياض سلامة أن معدل النمو الإقتصادي في ال ٦ أشهر الأولى من العام ٢٠١٩ لم يتخط الصفر بالمئة[١]، فسوق العمل اللبناني يعاني من المنافسة غير الشرعية وغير المتكافئة، بعدما أقدمت العديد من المؤسسات على إستبدال العمال اللبنانيين بآخرين سوريين لتخفيف التكاليف عنها، إذ إن السوريين يتدفقون ويعرضون خدماتهم لساعات أطول وبأسعار متدنية لا يستطيع العمال اللبنانيون مضاهاتها نظراً للتكاليف المعيشية الكبيرة.

من هنا، وخاصةً بعد الأزمة الإقتصادية التي يمر فيها لبنان منذ نهاية العام ٢٠١٩ المتعلقة بالتغير الدائم لسعر صرف الليرة، يمكننا ربط ما ينتج عن خروج الأموال الطائلة بالدولار من لبنان إلى الخارج، إثر تحويل الرواتب الشهرية للعمال الأجانب إلى ذويهم خارج لبنان، بالوضع الإقتصادي المتدهور بالبلاد. ناهيك عن إستبدال اليد العاملة الوطنية بالأجنبية.

تجدر الإشارة هنا، أنه من الواجب التفريق بين عمل اللاجئين غير القانوني، وبين العمالة الأجنبية القانونية أي الحاصلة على إقامة صالحة وإجازة عمل قانونية. فالأجنبي عندما يستحصل على إجازة عمل إنما يكون متقيداً بقانون العمل الذي بدوره من المفترض أن يحمي اليد العاملة اللبنانية، إنما عملياً ما يؤثر سلباً على معدل البطالة ومؤشر النمو الإقتصادي هو العمالة غير الشرعية.

إستناداً إلى إحصائيات وزارة العمل لعام ٢٠١٩، فإن مجموع الإجازات المجددة الموافق عليها الممنوحة للأجانب هي ٢٠٣,٢٦٣، من بينهم ١٧٩٤ إجازة مجددة لعمال من الجنسية السورية، بالإضافة إلى ٤٣,٨٢٥ إجازة عمل الممنوحة لأول مرة للأجانب، يتخللها ٣,١٦٥ إجازة ممنوحة لعمال من الجنسية السورية[٢]. إن مجمل عدد الإجازات الممنوحة للعمالة السورية حتى عام ٢٠١٩ هو ٤,٩٥٩، في حين أن عدد السوريين العاملين في لبنان يتخطى ال ٦٠٠ ألف عامل، كما أن مجمل عدد الإجازات الممنوحة للعمالة الأجنبية ككل حتى عام ٢٠١٩ هو ٢٤٧,٠٨٨، في حين أن مجمل عدد العمالة الأجنبية يصل الى نحو مليون و١٠٠ ألف عامل، بالتالي يمكن أن نقدر أن عدد العمالة غير الشرعية في البلاد نحو ٨٥٢,٩١٢.

من هذا المنطلق وعلى هذا النحو يتبين الأثر المباشر للعمالة الأجنبية غير المقوننة على حركة النمو الإقتصادي في البلاد من جهة وعلى ارتفاع نسبة البطالة فيه من جهةٍ أخرى، لذا نرى أن

---

[١] نمو الاقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://middle-east-online.com/، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

[٢] إحصائيات، الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.labor.gov.lb/StatList.aspx، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

المسؤولية تقع على عاتق الجهات الرسمية المختصة التي تباشر بإعطاء إجازات للعمل وتصاريح العمل لإستقدام أعداد جديدة غير مدروسة من العمال من دون الأخذ بعين الإعتبار تطبيق اللوائح والشروط، ومن دون العودة إلى وزارة العمل والمؤسسة الوطنية للإستخدام من جهة، ومن جهة أخرى تقع المسؤولية أيضاً على عاتق أصحاب العمل غير الملتزمين بالقانون، لا سيما لجهة إستقطاب وتوظيف عمالة أجنبية دون الحاجة الفعلية إليها نظراً لعدم وجود دراسة حول العدد الفعلي والقطاعات التي فعلاً تحتاج إلى عمالة أجنبية ليس لها بديل كيد عاملة وطنية. كما أن المسؤولية تقع أيضاً على الجهات الحكومية التي تنجز المعاملات ولا تقوم بالجولات التفتيشية المطلوبة لمراقبة سوق العمل والعمال الأجانب من مختلف الجنسيات.

البند الثاني: إنعكاس الأزمة الإقتصادية على الأجراء الأجانب

شهد لبنان في أواخر العام ٢٠١٩ أزمة مالية حادة تمثّلت بشح الدولار في السوق ما أدى إلى رفع سعر صرفها مقابل الليرة. وبالتالي كان لهذه الأزمة المالية الأثر المباشر على العمال الأجانب وبالأخص العاملات المنزليات الأجنبيات، فلم يعد أصحاب العمل يقوموا بدفع رواتب العمال والعاملات بالدولار فباتوا يتقاضون رواتبهم بالليرة اللبنانية.

فتأثر أكثر من ٢٨٠ ألف من العمال والعاملات الأجنبيات بالأزمة الإقتصادية في لبنان، فبعضهم صُرف من العمل، وآخرون عجزوا عن الحصول على رواتبهم المتواضعة أصلاً بالدولار، الأمر الذي أدى إلى تفكير بعضهم في العودة إلى بلدانهم[١].

ففي مطلع العام ٢٠٢٠، إرتفع سعر الصرف بشكلٍ مخيف، فبعد أن كان الدولار الواحد يساوي ١٥٠٧ ليرة لبنانية، أصبح في أيار عام ٢٠٢٠ يساوي ما بين ٣٦٠٠ ليرة لبنانية و ٤٠٠٠ليرة لبنانية في السوق السوداء، علماً أن سعر الصرف ما زال غير مستقر، الأمر الذي أدى إلى خسارة كبيرة تطال رواتب العمال والعاملات الأجانب. فالعمال والعاملات الأجانب يحولون أموالهم إلى ذويهم عبر مكاتب تحويل الأموال، فكان من قبل عليهم دفع فقط قيمة عمولة التحويل، بينما الآن وبعد أن أصبحوا يقبضون رواتبهم بالليرة اللبنانية بات عليهم دفع فرق سعر صرف الدولار إضافةً إلى عمولة التحويل[٢]، فتُقدر الخسارة بين ١٣٨% و ١٤٠% من رواتب العمال والعاملات الأجانب في ظل هذه الأزمة.

على أثر تدهور الأوضاع الإقتصادية وتداعياتها، طلب العديد من العاملات الأجنبيات من السفارات بترحيلهن، أما بالنسبة لآلاف العاملين غير الشرعيين بالبلاد، فسعت المنظمات الحقوقية للتوسّط لدى

---

[١] سلمان العنداري، الأزمة الاقتصادية في لبنان تعصف بالعمال الأجانب، سكاي نيوز عربية، بيروت، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.skynewsarabia.com/business/1319801، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

[٢] العاملات الأجنبيات ضحايا الدولار أيضاً، الكتائب، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://kataeb.org/، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

الأمن العام اللبناني لتسوية أوضاعهم القانونية ليتمكنوا من العودة إلى بلادهم، إذ إن منهم من لا يملك إجازة عمل أو إقامة صالحة[١]، الأمر الذي يعيق خروجهم من البلاد وبالتالي البقاء بصفة غير شرعية فيصبحون عرضة لدرجة عالية من الإستغلال.

لا أرقام دقيقة حول أعداد العاملات المنزليات اللواتي تم ترحيلهن من قبل كفلائهنّ منذ بدء الأزمة الإقتصادية. إلّا أن المعلومات المُستقاة من جمعيات غير حكومية معنيّة بحقوق العاملات المهاجرات تُفيد بفسخ عشرات العقود في الأسابيع القليلة منذ بدء الأزمة الإقتصادية، بما يُفضي إلى ترحيل العاملات إمّا بسبب عجز الكفلاء عن تسديد رواتبهن بالدولار وفق ما ينص عليه العقد ورفض العاملة قبض الراتب بالليرة سواء على أساس سعر الصرف القديم أو المتغير، أم بسبب رغبة العاملة بالرحيل بعجزها عن تحويل راتبها.

يخضع الأجراء والخدم الأجانب في البيوت لقانون الموجبات والعقود نظراً لعلاقتهم التعاقدية مع رب عملهم، وذلك في ظل عدم إستفادتهم من قانون العمل الذي إستثناهم في المادة السابعة منه. بالإستناد إلى المواد ٦٢٤ و٦٤٤ موجبات وعقود وما يليها[٢]، تم تعريف عقد العمل وتحديد الأحكام التي ترعاها عند توفر عناصرها، وهي العمل والأجر والتبعية القانونية، كما حدد مسؤولية فسخ العقد. وعملاً بالمادة ٦٥٦ من قانون موجبات والعقود الصادر في ٢٧ أيار ١٩٣٧، من حق الأجير المطالبة بتعويض إذا صرفه رب العمل من الخدمة دون خطأ يبرر تصرفه. أي إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ إرتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الأجير تعويض[٣]، والأجير يشمل بتعريفها خدم البيوت إلى جانب العمال والمستخدمين.

بالتالي، وإستناداً إلى قانون الموجبات والعقود، فإن فسخ عقود العاملات المنزليات الأجنبيات المتأتي نتيجة تداعيات الأزمة الإقتصادية، يُرتب تعويضاً مستحقاً للعاملات المنزليات من قِبل رب عملهن.

هناك وضع آخر يتمثّل بمضاعفة إستغلال العاملة بحجة الأوضاع الإقتصادية، إذ إن نظام الكفالة، يربط بشكل واضح بين مصير الكفيل والعاملة الأجنبية في ظلّ غياب التشريعات التي تحمي الأخيرة

---

[١] رحيل دندش، العشرات رحلن في الأسابيع الماضية بسبب الأزمة: وداعاً لعاملات المنازل، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.lebaneselw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/item/2527-2019-12-24-09-21-44، تاريخ الدخول: ٩ أيار ٢٠٢٠.

[٢] أحمد حسين الموسوي، قانون الموجبات والعقود اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١، ص ٨٠/٨٦.

[٣] قانون الموجبات والعقود، المادة ٦٥٦ (عدلت بموجب ٠/١٩٣٧).

وتمكنها من حقوقها، مما قد يدفع الكفلاء لرفض دفع أجرة العاملات بالدولار أو إجبارهن على تقاضي رواتبهن على أساس سعر الصرف القديم وتكبيدهن كلفة تأمين الدولارات من السوق[١].

النبذة الثانية: أثر التعبئة العامة جرّاء وقوع جائحة كورونا على الأجراء الأجانب

ففي مطلع العام ٢٠٢٠، إنتشر في العالم أجمع وباء فيروسي شمل بتداعياته المؤذية جميع البلدان والقطاعات دون إستثناء، فكان لجائحة كورونا (كوفيد – ١٩) تأثير مباشر على الأزمة المالية والإقتصادية في لبنان، ما أدى وسيؤدي إلى تعاظم الفقر والبطالة والمجاعة والمرض والنقمة الإجتماعية، بالأخص على الطبقة الشعبية، وذوي الدخل المحدود، والعمال الأجانب.

إنتشر فايروس كورونا "كوفيد – ١٩" ليطال العالم بأسره، الأمر الذي دفع بلدان العالم بإتخاذ تدابير وإجراءات وقائية قاسية حرصاً على السلامة الصحية العامة في البلاد. ففي لبنان أعلن مجلس الوزراء اللبناني حالة التعبئة العامة في لبنان بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٥ بالإستناد إلى المادة ٢ من المرسوم الإشتراعي رقم ١٠٢ الصادر في ١٦ أيلول ١٩٨٣ وتعديلاته من قانون الدفاع المدني[٢]، وعممت إلتزام المقيمين والمواطنين في المنازل وعدم الخروج إلا عند الضرورة، بالإضافة إلى العديد من التدابير اللازمة لأخذ الحيطة والحذر لا سيما إقفال المطار وجميع المرافئ وتعليق العمل على كافة الأصعدة والقطاعات.

قدمت منظمة العمل الدولية ملخصاً لحالة الضعف التي يعيشها العمّال المهاجرون خلال حالة الطوارئ التي يفرضها تفشي مرض كوفيد-١٩، خصوصاً على عمال وعاملات المنازل المهاجرين، وذلك على الصعيد الإقتصادي والإجتماعي والصحي، عارضةً بعد ذلك بعض التوصيات التي قد تحقق السلام والعدالة والإستقرار في ظل هذه الأزمة الصحية.

وأفادت منظمة العمل الدولية، أن الكثير من الشركات والمؤسسات مرغمة على الإقفال في الوقت الحاضر، فبالنتيجة يقوم أصحاب العمل بإنهاء عمل العمال الأجانب من دون سابق إنذار أو يمتنعون عن دفع الأجور لمستخدميهم. وفي المنطق عينه يجري إنهاء عقود عمل العاملات المنزليات المهاجرات بشكل فجائي، وذلك لأن العائلات المتدنية الدخل باتت غير قادرة على تكبد دفع أجور العمال وتغطية تكلفة معيشتهم.

إلا أن الحقوقيين ما زالوا يبحثون في موضوع فسخ العقود دون سابق إنذار في ظل الأزمة الصحية، وفيما إذا كان شروط القوة القاهرة تنطبق على واقع وباء كوفيد ١٩ أم لا، فحتى الآن لم يثبت قضائياً

---

[١] رحيل دندش، العشرات رحلن في الأسابيع الماضية بسبب الأزمة: وداعاً لعاملات المنازل، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩، المرجع السابق في ص٧٣.

[٢] الدفاع الوطني، مرسوم إشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ: ١٩٨٣/٠٩/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٤٤، ١٩٨٣، ص ١٢٣٤-١٢٦٨.

أن هذا الوباء يعتبر قوة قاهرة وبالتالي لا يستحق تعويض للعمال والعاملات من أصحاب العمل الذين فسخوا العقود بذريعة الوباء دون سابق إنذار، أي فيما كان صاحب العمل يتحمل المسؤولية العقدية الناتجة عن فسخ العقود نتيجة تداعيات الوباء أم لا.

أما فيما خص العمال المياومون الأجانب والعاملات المنزليات الأجنبيات الذين يعيشون في منازل خاصة، فجرّاء التعبئة العامة لم يعد أحد بإستطاعته تحمّل الغلاء المعيشي وأجر المنازل وباقي الأعباء المادية من جهة، ومن جهة أخرى لا سبيل للعودة بسبب المطارات المقفلة[1].

وفي هذا السياق، أشارت منظمة هيومن رايتس ووتش أن ٢١ بلدية لبنانية على الأقل فرضت قيوداً تمييزية على اللاجئين السوريين لا تُطبق على السكان اللبنانيين، كجزءٍ من جهودها لمكافحة "فيروس كورونا المستجد"، وذلك من قبل الإعلان عن حالة التعبئة العامة في البلاد من قِبل مجلس الوزراء اللبناني. علماً أن التعاميم الصادرة عن هذه البلديات ذكرت أن "الشرطة البلدية ستطبق هذه الإجراءات وأن السوريين الذين سيخالفون هذه التعليمات قد يواجهون "إجراءات قانونية" وقد تتم مصادرة وثائقهم الثبوتية"[2].

إن حظر التجول ومصادرة الأوراق الثبوتية أو عدم وجودها أساساً، بالإضافة إلى واقع أن الغالبية العظمى من العمال الأجانب والسوريين منهم بالأخص لا يحملون إقامة صالحة، جميعها وغيرها من الأسباب التي أثرّت وما زالت تؤثر على وضع العمال الأجانب وخروجهم من البلاد، فهذه أسباب إضافية قد تشكل خوفاً وقلقاً من وصول أحدهم إلى المستشفى عند إلتماس عوارض الوباء عليهم مخافةً من الإعتقال نتيجة فقدانهم للأوراق الثبوتية أو للإقامة أو إجازة العمل الصالحة.

[1] وقع كوفيد-١٩ على العمال المهاجرين في لبنان وماذا يستطيع أصحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741605.pdf، تاريخ الدخول: ١٣ أيار ٢٠٢٠.

[2] لبنان: إجراءات مواجهة فيروس "كورونا" تهدد اللاجئين، هيومن رايتس واتش، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://www.hrw.org/ar/news/2020/04/02/340258، تاريخ الدخول: ١٣ أيار ٢٠٢٠.

خلاصة القسم الأول

بختام هذا القسم، يتبين أنه على الرغم من وجود النصوص التشريعية التي تنظم عمل الأجانب إلا أن الخلل كان في الجهاز الرقابي الذي عليه الســــهر على تطبيق القوانين والحرص على مدى إلتزام المؤسسات والشركات وأصحاب العمل والأجراء الأجانب بأحكام القوانين المعنية.

فعلى قدر ما يحتاج لبنان إلى اليد العاملة الأجنبية في بعض القطاعات على قدر ما هو بحاجة إلى تفعيل ودعم الجهات المختصــة بدراسـة شاملة حول حاجات السوق من مهارات وقدرات ومقاربتها بتلك المتوفرة لدى اليد العاملة الوطنية كالمؤسسـة الوطنية للإستخدام والدائرة الخاصـة بالأجانب على سبيل المثال. كما أنه يجب تفعيل الجهات المختصـــة في مراقبة المحال والمؤسـســات والشـركات على كافة أنواعها لناحية مدى إلتزامها بقانون العمل اللبناني وســائر التشـــريعات والقوانين المرتبطة في مســألة التوظيف والتقيد بمعايير دخول وإقامة وخروج الأجانب من جهة ومسألة الإلتزام في تأمين كافة الحقوق والضـمانات للموظفين من جهة ثانية لتتناسب مع متطلبات اليد العاملة الوطنية ودحض المنافسـة غير الشرعية، بالإضافة إلى الحاجة إلى تفعيل الجهات والأجهزة الأمنية في المعابر الحدودية وتزويد الرقابة على الحدود لمنع الدخول والخروج من لبنان بصــورة غير شــرعية. إذ إن التقصــير في هذه المجالات ولّد فوضــــى عارمة في البلاد لمســألة تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان مما أثر ســلباً على العديد من الأصعدة وخاصةً فيما يتعلق بالنمو الإقتصادي ومعدل البطالة.

القسم الثاني: الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بحماية عمل الأجانب

العمل هو حق من حقوق الإنســان يكفله العديد من المعاهدات والإتفاقيات الدولية، منها المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنســان إذ نصــت أنه لكل شــخص "حق في العمل، وفي حرية إختيار عمله، وفي شــروط عمل عادلة ومرضـــية، وفي الحماية من البطالة"، بالإضـــافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصـــادية والإجتماعية والثقافية، الذي ينص في المادة ٦ الفقرة الأولى على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل". لذا فإن الحق بالعمل يكفل عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الإقتصادية.

ترتبط حقوق العمال أو الحقوق المتعلقة بظروف العمل إرتباطا وثيقاً بالحق في العمل، ويقصــد بها تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشــخص العامل، وهي تتضــمن الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة، الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية، الحق في تلقي أجر كافٍ، الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر، الحق في المســـاواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل، الحق في المساواة في المعاملة، والحق في ظروف عمل مأمونة وصحية.

تبرز أهمية الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية للبلاد في وضـــع معايير وشــروط لتنظيم عملية إستخدام الأجراء الأجانب على سبيل ضمان حمايتهم من الإستغلال بدايةً من بلد المنشأ أي بلد الأجير الراغب بالعمل في الخارج، مروراً بعملية الإستقدام وصولاً إلى مرحلة الوصول على بلد المهجر والعمل فيه من جهة، ومن جهة أخرى ضمان حقوقهم وحقوق أسرهم بالضمان والتعويضات من جهة أخرى.

من هذا المنطلق، سنتناول هذا القسم في فصلين، نعرض فيهما الحقوق الممنوحة للأجراء الأجانب بين الإتفاقيات الدولية وقانون العمل اللبناني **(الفصل الأول)**، حقوق وواجبات الأجير الأجنبي في ضوء قانون العمل اللبناني **(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول: الحقوق الممنوحة للأجراء الأجانب بين الإتفاقيات الدولية وقانون العمل اللبناني

يُنتهك بعضٌ من مجموع الحقوق التي تكفل حماية الأجير بشكل شائع، ففي لبنان، كثيراً ما يتعرض الأجراء الأجانب للخداع من قبل مكاتب الإســتقدام الأجنبية واللبنانية حول وجود فرصــة عمل أو حول طبيعة العمل وشـــروطه، أي إســـتقدام العمال الأجانب من خلال عروض وهمية تكلفهم مبالغ طائلة للقدوم إلى لبنان وإكتشـاف أنه لا وجود للشـركة ولا لفرصــة العمل وأنه حتى الكفيل الذي إحتفظ بجواز ســـفرهم شـــريك بعملية الخداع أو الإحتيال ولم يتبقَ له أثر، الأمر الذي يجعلهم أمام خيارين، إما أن يســـلموا أنفســـهم إلى أحد مراكز الأمن العام ليعودوا إلى ديارهم (بموجب الترحيل) أو البقاء في لبنان بصورة غير شرعية والعمل بطريقة غير نظامية لسداد ديونهم التي تحملوها جرّاء القدوم إلى لبنان.

إن العمل بصورة غير نظامية وبدون أوراق قانونية يجعل الأجير ضعيفاً وعرضة للإستغلال وللعمل القسري، والعمل لساعات إضافية دون راتب، أو براتب ضئيل لا يُذكر، كما ويصبحون ضحية لأحد أنواع الإتجار بالبشر[1]. إذ إن الأجراء الأجانب غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي يستخدمون عادةً بشروط أقل من شروط عمل الأجراء الآخرين، وأن بعض أصحاب العمل يبحثون عن هذا النوع من اليد العاملة بغية جني فوائد المنافسة غير الشرعية.

لذا من الواجب حتماً الإهتمام بفعالية جهاز التفتيش في مراقبة مدى الإلتزام بالقوانين من قبل أصحاب العمل والأجراء الأجانب أنفسهم. كما تجدر الإشارة إلى أنهُ يختلف التنظيم القانوني لعمل الأجانب بين دولة وأخرى، وذلك يرتبط بالإتفاقيات الدولية المعقودة في هذا الشأن والمصادق عليها من جهة وبالقانون الداخلي للدولة من جهة أخرى.

إستناداً إلى ما تقدم، سنتناول الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب **(المبحث الأول)**، حقوق وواجبات الأجير الأجنبي في ضوء قانون العمل اللبناني **(المبحث الثاني)**.

المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب

أكثر من ١٧٥ مليون شخص يقيمون ويعملون في بلد غير بلد مولدهم أو جنسيتهم، من بينهم عمال مهاجرون ولاجئون وملتمسو لجوء ومهاجرون دائمون وغيرهم. ومصطلح "العامل المهاجر" عرفته إتفاقية العمال المهاجرين في الفقرة الأولى من المادة ٢ بأنه "شخص سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"[2].

يواجه الأجراء الأجانب العديد من أوجه الإستغلال من قبل أصحاب العمل في بلد المهجر، فيحصل غالبيتهم على أجر دون الحد الأدنى القانوني للأجور والبعض لا يحصل إطلاقاً على أجر مقابل العمل وبعضهم يحصلون على مستحقاتهم غير كاملة وبعد شهور عديدة، هذا بالإضافة إلى العمل لساعات تتخطى الحد الأقصى القانوني لساعات العمل وبدون مقابل، ما يتمثل بالسُخرة والإستغلال. إذ إن عملية إستقدام الأجراء الأجانب من البلدان الآسيوية والأفريقية أشبه بعملية الإتجار بالبشر، فيبدأ الإستغلال من بلد المنشأ وصولاً إلى بلد المهجر عن طريق شركات وهمية[3].

---

[1] فصول من سجن إستغلال العمال الذكور الأجانب والإتجار بهم، فاطمة بسام، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.legal-agenda.com/article.php?id=5802، تاريخ الدخول: ٢٣ حزيران ٢٠٢٠.

[2] أسئلة يتكرر طرحها، الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، -حقوق الإنسان -مكتب المفوض السامي، متوافر على الموقع: https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/FAQ.aspx، تاريخ الدخول ٢٦ حزيران ٢٠٢٠.

[3] وليد حسين، ملف العمال الأجانب في لبنان (١): إتجار بالبشر، المدن، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://www.almodon.com/society/2019/8/14/، تاريخ الدخول ٢٦ حزيران ٢٠٢٠.

كما يتعرض الأجراء المهاجرون بصورة خاصة للعنصرية والتمييز، بحيث يتعرضون للعداء وعدم التقبل والتهميش من قبل المجتمعات التي يقيمون فيها من أجل العمل، فيُعاملون معاملة غير مرضية، والبعض يُعاملون معاملة الرق والعبيد في ظل ما يسمى بنظام الكفالة. هذا عدا عن العمال غير النظاميين الذين يُعاملون ذات المعاملة لكن بدرجة إستغلال أكبر، فالكثير من اللاجئين السوريين في لبنان يعملون مقابل السكن، والكثير منهم يعملون في الحقول الزراعية مقابل إكرامية على كل ساعة عمل، على أن يتم دفع جزء منها يومياً لشاويش المخيم المقيمين به.

غير أن العديد ينسب الأعمال الجرمية لهم، الأمر الذي يزيد من الإحتقان والعنصرية والعداء بين العمال الأجانب غير النظاميين والمجتمع المضيف، لذا نرى تقييد عليهم من قبل البلديات خصوصاً، ففي بعض القرى شهدنا رفض من بعض البلديات لتوصيل الكهرباء والخدمات الأخرى للمخيمات كنوع من التضييق على اللاجئين لنقل خيمهم إلى قرى أخرى إثر شكاوى المواطنين، والبعض الآخر من البلديات أعلن صراحةً عدم السماح بإنشاء مخيمات للاجئين حفاظاً على سلامة البلدة بحسب منظورهم[١].

يواجه الأجراء الأجانب مشاكل خطيرة فيما يتعلق بالسكن وعلى الرغم من إسهامهم في مخططات الضمان الإجتماعي فإنهم وأفراد أسرهم لا يتمتعون دائماً بنفس المزايا وإمكانيات الإستفادة من الخدمات الإجتماعية التي يتمتع بها مواطنو الدولة المضيفة.

نظراً لهذه العقبات والمشاكل التي يتعرض لها الأجير الأجنبي النظامي وغير النظامي، والتي بدورها تُعد تعدياً على كل الحقوق الممنوحة من قبل الإتفاقيات الدولية للعمال المهاجرون، كان لا بد من التطرق إلى الإتفاقيات الدولية وتعلقها بحقوق الأجانب **(الفقرة الأولى)**، ومعايير منظمة العمل الدولية الإلزامية لحماية العمال المهاجرين **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: الإتفاقيات الدولية وتعلقها بحقوق الأجانب

الإتفاقيات الدولية هي أحد مرادفات المعاهدات الدولية، وهي إتفاقات مكتوبة، يمكن أن تكون ثنائية أم جماعية، تُعقد بين شخصين أو أكثر من أشخاص القانون الدولي ضمن ترتيب آثار قانونية. وهي ذات صفة تعاقدية تهدف إلى إنشاء علاقة قانونية بين الأطراف المتعاقدة، وإنشاء حقوقاً وإلتزامات متبادلة بين الأطراف المرتبطة، يحكمها القانون الدولي العام. بالتالي فإن من أركان الإتفاقية الدولية الأساس أن يكون أولاً إتفاقاً مكتوباً مهما كانت الصيغة التي كُتب فيها ومهما تعددت الوثائق التي

[١] هذه المعلومات مستقاة من الخبرة العملية التي إكتسبتها في العمل مع المنظمات الدولية غير الحكومية المعنية بشؤون الأجانب.

تضـــمنته وبغض النظر عن إســم الإتفاق أكان معاهدة أم ميثاقاً أم إتفاقيةً أم صــكاً وإلى ما هنالك[1]. وثانياً أن يكون أطراف الإتفاق أشـخاصـاً من القانون الدولي، والشـخصـية الدولية كانت تقتصـر على الدول إلى أن ظهرت المنظمات الدولية وأصـــبحت من أشـــخاص هذا القانون، فإما أن يكون الإتفاق المكتوب بين دولة وأخرى أو عدة دول شرط أن تكون هذه الدول حاصلة على سيادتها، أو بين الدول والمنظمات الدولية، أو بين المنظمات الدولية أنفسها[2].

الغاية من إبرام الإتفاقيات الدولية ســن قواعد دولية جديدة تُنظم العلاقات بين أشـــخاص القانون الدولي الأطراف، على أن يكون جوهرها متفقاً مع أحكام القانون الدولي وإلا تعرضت للمسؤولية الدولية. تُقســم الإتفاقيات الدولية أو المعاهدات إلى نوعين أســاســيين هما المعاهدات الشــارعة أو المشــرّعة والمعاهدات التعاقدية.

تضم المعاهدات الشارعة جميع الدول أو غالبيتها ونضع قواعد تشريعية عامة تلزم الدول جميعها، ومن أهم المعاهدات الشـارعة إتفاقية جنيف لعام ١٩٤٩ حول القانون الإنساني أثناء الحروب، وإتفاقية فيينا حول قانون المعاهدات ١٩٦٩. تصــبح هذه المعاهدات الشــارعة ملزمة لغير الأطراف إذا تحولت أحكامها إلى أعراف عالمية مثل قواعد تحديد إســـتعمال القوة الواردة في المادة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة[3].

أما المعاهدات العقدية فتُبرم بين أشـــخاص القانون الدولي في أمر خاص بينهم، يمكن أن تكون معاهدة ثنائية أي بين شـخصـين من القانون الدولي، أو معاهدة جماعية أي بين عدد محدد من الدول. إن أحكام هذه المعاهدات ملزمة فقط للمتعاقدين فيها بإرادتهم الخاصـــة، بالتالي لا يلزم بطبيعة الحال الأشـــخاص غير المتعاقدين، كما أن هذه الإتفاقيات أو المعاهدات يحكمها في مظاهرها الأحكام والقوانين الخاصة[4].

القاعدة العامة التي تحكم آثار الإتفاقيات الدولية هي أن العقد شـــريعة المتعاقدين بحيث إن إلزامية الإتفاقية الدولية واقعها على أطرافها، وعليهم التنفيذ بحســـن نية. وتكون للإتفاقية الدولية الأولوية في التطبيق على القوانين الداخلية أو التشريع الداخلي تحت طائلة المسؤولية للدولة المخالفة.

---

[1] إتفـاقيــة فيينــا لقــانون المعــاهــدات، مكتبــة حقوق الإنســـــان، جــامعــة منيســـوتــا، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

[2] حـنـا عـيـســـى، الـمـعـاهـدات الـدولـيـة، أمـد لـلإعـلام، ٢٠١٦، مـتـوافـر عـلـى مـوقـع: https://www.amad.ps/ar/post/132193، تاريخ الدخول ٢٧ حزيران ٢٠٢٠.

[3] عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، ١٩٩٧، ص ٥٨.

[4] حنا عيسى، المرجع السابق.

تبرم المعاهدة مثل أي إتفاق دولي، بعد المرور بالعديد من المراحل، المفاوضات، التحرير، التصديق، فالتسجيل والنشر. ويلي التسجيل في الدول الأطراف في المعاهدة، تسجيلها في الأمم المتحدة. ولا بد من توافر شروط التعاقد وهي: الرضا، الأهلية، مشروعية موضوع التعاقد، والتوافق بين الالتزامات الراهنة والسابقة[1].

بالتالي فإن صحة العقد تكمن أولاً في خلو إرادة الأطراف في الإتفاقية الدولية من عيوب الرضى، أي خلوها من أي إكراه أو غش أو تدليس. وثانياً بتوفر أهلية التعاقد، والأهلية في القانون الدولي تختلف عن الأهلية المقصودة بالقانون الداخلي، وتعني في القانون الدولي توافر الشخصية الدولية وهي لا تتوافر إلا للدول ذات السيادة وللمنظمات الدولية في حدود معينة. وثالثاً على موضوع الإتفاقية أن يكون مشروعاً، أي ألا يتعارض مع قاعدة من القواعد الآمرة، وألا يتنافى موضوعها مع الآداب العامة أو الأخلاق الدولية أو المبادئ الإنسانية العامة، وأن يكون موضوع الإتفاقية ممكناً. إضافة إلى أن موضوع الإتفاقية عليه أن يتفق مع إلتزامات الدولة التي يتضمنها ميثاق الأمم المتحدة.

لقد تم تدوين جميع الإجراءات المتعلقة بالمعاهدات المنبثقة من العرف الدولي عن طريق لجنة القانون الدولي المنبثقة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بوضع مشروع لقانون المعاهدات الدولية عام١٩٦٩ من جهة، وصلب إتفاقية فيينا للمعاهدات حول قانون المعاهدات من جهة أخرى، ودخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ عام ١٩٨٠ وهي تعتبر اليوم المرجع الأساسي والقاعدة العامة فيما يتعلق بالمعاهدات بين الدول المختلفة من حيث أطرافها ومن موضوعاتها ومن حيث الإجراءات المتبعة بشأنها. إلا أن هذه المعاهدة إكتفت بتدوين قانون المعاهدات المبرمة بين الدول فقط ولذلك وقع لاحقاً إبرام معاهدتين لاحقتين مكملتين للمعاهدة الأولى وهما معاهدة فيينا حول تعاقب الدول في المعاهدات عام ١٩٧٨. ومعاهدة فيينا حول المعاهدات المبرمة بين الدول والمنظمات الدولية وبين المنظمات الدولية فيما بينها عام ١٩٨٦.

إن الإتفاقيات الدولية هي المصدر الأول والرئيسي من حيث ترتيب المصادر المنصوص عليه في المادة ٣٨ من نظام محكمة العدل الدولية[2]، وهي من أكثر المصادر غنى ووضوح وأقلها مثاراً للجدل والخلاف، وهي من أهم وسائل التعامل الدولي وقت السلم، وركيزة أساسية وضرورية للتعاون بين

[1] أحمد سيف الدين، قانون دولي إنساني، العدد ٤٠٠، منشورات، الجيش، ٢٠١٨، متوافر على موقع: https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%87%D8%AF%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D9%91%D8%A9، تاريخ الدخول: ٢٧ حزيران ٢٠٢٠.

[2] النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، محكمة العدل الدولية، متوافر على الموقع: https://www.icj-cij.org/ar تاريخ الدخول: ٢ كانون ٢ ٢٠٢١.

الدول، كما جاء في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة، إذ نصّـــت الفقرة الثالثة منه على تحقيق العدالة، وإحترام الإلتزامات الناشئة عن المعاهدات بين الدول[1].

والجدير بالذكر أن لبنان هو عضــو مؤســس للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية منذ العام ١٩٤٥ وهو عضــو في كافة المنظمات الدولية التي تنضــوي تحت مظلة الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة / اليونســـكو، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة / الفاو، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية / الأنكتاد) والبنك الدولي والمؤســـســـات التابعة له وصـــندوق النقد الدولي والمؤسسة الإنمائية الدولية[2]. كما أنهُ عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية في شباط ٢٠١٩[3].

للبحث في كيفية تعلق الإتفاقيات الدولية بحقوق الأجانب كان لا بد من عرض الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق غير المواطنين (**النبذة الأولى**)، وحقوق المهاجرين اللاجئين والأجانب غير النظاميين (**النبذة الثانية**).

النبذة الأولى: الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق غير المواطنين

تم وضـع حقوق الإنسـان تحت وصـاية المجتمع الدولي عن طريق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الأمم المتحدة في العاشر من أيلول عام ١٩٤٨. وقد تضمن هذا الإعلان جملة من الحقوق المدنية والســياســية والثقافية والإجتماعية الموجودة في ميثاقين ملزمين قانوناً، المعاهدة الدولية المتعلقة بالحقوق الإقتصـــادية والإجتماعية والثقافية، والمعاهدة الدولية المتعلقة بالحقوق المدنية والســياســية. والجدير بالذكر أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدتين السابق ذكرهما يشكلان القاعدة الدولية لحماية حقوق الإنسان المعروفة باسم الميثاق الدولي لحقوق الإنسان[4].

---

[1] ميثاق الأمم المتحدة، السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة، الديباجة، متوافر على موقع: https://www.un.org/ar/sections/un-charter/preamble/index.html، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

[2] الإتفاقيات الدولية، إيدال، العمل في لبنان، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: https://investinlebanon.gov.lb/ar/doing_business/legal_framework/international_agreements، تاريخ الدخول: ٣٠ حزيران ٢٠٢٠.

[3] الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠١٩ (١٨٧)، متوافر على موقع: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/genericdocument/wcms_467337.pdf، تاريخ الدخول: ٣٠ حزيران ٢٠٢٠.

[4] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، متوافر على موقع: https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html، تاريخ الدخول: ١ تموز ٢٠٢٠.

إن الإعلان العالمي لحقوق الإنســـان ككل ليس وثيقةً ملزمةً قانوناً، إلا أن كثيراً من الحقوق المنصوص عليها في الإعلان قد اكتسبت وضع الإلزام إما من خلال الإعتراف بها ضمن إطار القانون الدولي العرفي، أو من خلال إدماجها في معاهدات لاحقة ملزمة قانوناً.

يتألف الإطار الدولي لحقوق الانسان اليوم من الإعلان وتسع معاهدات متعلقة بحقوق الإنسان الأساسية و هي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية؛ الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛ إتفاقية حقوق الطفل؛ الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ الإتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الإختفاء القسري؛ إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

شارك لبنان في وضع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن ثم إنضم إلى العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق السياسية والمدنية، والحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وبمعظم الإتفاقيات المتعلقة بالمرأة والطفل وغيرها. كما أن لبنان كرّس حقوق الإنسان في نظامه القانوني الداخلي حينما إلتزم بتطبيق مبادئ شرعة حقوق الإنسان في الدستور فرفع الحريات العامة وحقوق الأفراد إلى مرتبة الحريات والحقوق الأساسية وأصبح القضاء الدستوري رقيباً على تطبيق هذه الحريات والحقوق الأساسية إلى جانب القضاء العادي [١].

يتضمن هذا الإعلان تحديد الحقوق الأساسية لكافة الأفراد بغض النظر عن وضعهم القانوني، إذ تنص الفقرة الأولى من المادة ١٤ منه على أن "لكل فرد حق إلتماس ملجأ في بلدان أخرى والتمتع به خلاصاً من الإضطهاد". كما أن المادة ١٥ نصت على أن "لكل فرد حق التمتع بجنسية ما". وأنه "لا يجوز، تعسفاً، حرمان أي شخص من جنسيته ولا من حقه في تغيير جنسيته". كما تكفل المادة ٢٣ منه حق كل شخص في العمل، وفي حرية إختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

كفلت العديد من الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان حماية حقوق العمال المهاجرين، فعلى سبيل المثال نصت المادة الثامنة من **الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه (١٩٨٥)** على نحو واضح بأن للعمال الأجانب الحق في ظروف عمل مأمونة

[١] عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الإنسان، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على موقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/ViewResearchPage.aspx?id=29، تاريخ الدخول: ١ تموز ٢٠٢٠.

وصحية .[1]

كما تناولت **الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠)** بشكل واضح الطائفة الواسعة من الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرون الذين يعملون بشكل قانوني في دولة غير تلك التي يحملون جنسيتها، بما في ذلك حقهم في حرية التعبير (المادة ١٢) والحماية من التمييز (المادة ٧) والحق في المحاكمة العادلة (المادة ١٦)، ونظمت الإتفاقية حق الدولة في تقييد حرية العمال المهاجرين في إختيار العمل الذي يؤدونه (المادتين ٥١ و٥٢) وأن تتخذ إجراءات مناسبة تجاه العمال غير النظاميين.

والجدير بالذكر أن هذه الإتفاقية تنطبق على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز، كما تنطبق الإتفاقية خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أي خلال التحضير للهجرة، والمغادرة والعبور وفترة الإقامة بكاملها، ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية .[2]

أما **إتفاقية وكالات الإستخدام الخاصة عام ١٩٩٧** فقدمت التوجيهات لتصميم الإطار القانوني للتصدي لممارسات التوظيف غير القانونية والإتجار بالبشر، وخاصةً النساء والأطفال. وهي تنطبق على جميع وكالات التوظيف في القطاع الخاص وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، غير أنها لا تشمل تعيين وتوظيف البحارة (المادة ٢).

نذكر أيضاً **إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين عام ٢٠١١**، التي تُشكل المعيار الأساسي الذي يهدف إلى حماية وتحسين حياة العمال المنزليين وظروف عملهم في جميع أنحاء العالم.

بالإضافة إلى مجموعة من الوثائق بما في ذلك الإعلانات والمبادئ والإرشادات التي تتناول أصول معاملة العمال المهاجرين ويمكن إستخدامها لتعزيز وحماية حقوقهم[3]، نذكر بعضها:

---

[1] دليل دراسي لحقوق غير المواطنين، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

[2] الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، حقوق الإنسان، صحيفة وقائع، رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf، تاريخ الدخول: ٥ تموز ٢٠٢٠.

[3] Migration and Human Rights – Other International standards, office of the United Nations High Commissioner of Human Rights, available on: https://www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/standards.htm, date of visit: July 5, 2020.

- إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولات الملحقة بها:

- البروتوكول المتعلق بمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال، المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

- البروتوكول المتعلق بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر أو البحر والجو، المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

- الإتفاقية الخاصة بالرق والإتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والمؤسسات والممارسات الشبيهة بالرق.

- الإعلان بشأن حقوق الانسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه.
- توصيات المبادئ والإرشادات بشأن حقوق الإنسان والإتجار بالبشر تقرير مفوضية الأمم- المتحدة السامية لحقوق الانسان إلى المجلس الإقتصادي والإجتماعي.

- قرار لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان الخاص بحقوق الإنسان للمهاجرين (٢٠٠٥).
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن حماية المهاجرين (٢٠٠٤).

النبذة الثانية: حقوق المهاجرين اللاجئين والأجانب غير النظاميين

لكل دولة الحق في أن تحدد سياسة الدخول إلى أراضيها والإقامة فيها والخروج منها كما هو الحال في لبنان، إلا أنه ما إن يدخل الفرد إلى دولةٍ ما تصبح حماية حقوق هذا الفرد مسؤولية على عاتق الحكومة، وذلك بغض النظر عن الجنسية أو العرق أو الوضع القانوني أو غيره[١].

بعض الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان تُميّز بين حقوق المواطنين وغير المواطنين، مثال على ذلك المادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي تنص على الحق في حرية التنقل وإختيار مكان الإقامة، فتنطبق فقط على المواطنين والمهاجرين الموجودين بصفة قانونية في الدولة.

لهذا السبب نصت لجنة حقوق الإنسان على شروط التفضيل في المعاملة، إذ إن التفضيل في المعاملة على أساس الجنسية أو الهجرة يجب ألا يكون على أساس غير متكافئ أو تمييزي، كما أن وضع الهجرة نظامي كان أم غير نظامي لا يبرر وحدهُ أي إنتقاص في حقوق الإنسان الأساسية ومعايير العمل.

---

[١] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ٢، ١٩٧٦، متوافر على الموقع: https://www.unicef.org/arabic/why/files/ccpr_arabic.pdf، تاريخ الدخول: ٩ تموز ٢٠٢٠.

كما تدعو توصيات العمال المهاجرين إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في إتفاقية العمال المهاجرين عام ١٩٧٥ رقم ١٤٣ وذلك ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة، خاصةً فيما يتعلق بتأمين حلّ فعّال للعمال المهاجرين غير النظاميين الذين يمكن جعل وضعهم نظامياً وكذلك للذين لا يمكن تنظيم وضعهم في الدولة.

تشمل الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية جميع الأشخاص دون تمييز، بصرف النظر عن وضعهم القانوني أو التوثيقي. وتضم هذه الحقوق الحق في العمل (المادة ٦)، والحق في ظروف عمل عادلة ومرضية (المادة ٧)، والحق في إنشاء نقابات عمالية (المادة ٨)، إضافة إلى الحق في مستوى معيشي لائق بما فيه الغذاء والكساء والمأوى والتحسين المتواصل لظروف المعيشة (المادة ١١)[١].

والجدير بالذكر أن هناك عدداً من الحقوق المدنية والسياسية لا يمكن الإنتقاص منها تحت أي ظرف، ولا تسمح بوجود معاملة تفضيلية بين المواطنين وغير المواطنين. وتتضمن الحقوق غير القابلة للإنتقاص بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الحق في الحياة (المادة ٦)؛ عدم التعرض للتعذيب والمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية (المادة ٧)؛ التحرر من العبودية والرق والعمل القسري (المادة ٨)؛ الحق في عدم سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بإلتزام عقدي (المادة ١١)؛ الحق في المساواة أمام القانون (المادة ١٦)؛ حرية الفكر والوجدان والدين (المادة ١٨)[٢].

في الواقع اللبناني، إن جميع هذه الحقوق لا يجري الإلتزام بها فيما يتعلق بالعمال الأجانب غير النظاميين، بل على العكس نشهد إستغلال لهذه الفئة وعنف وإتجار وإنتهاك لكافة حقوقهم كبشر تحت ذريعة أن وجودهم في البلاد غير شرعي، علماً أن عدداً كبيراً من الأجانب الغير حائزين على إقامة أو إجازة عمل هم لاجئين قد فقدوا أوراقهم الثبوتية عدا عن أوضاعهم المادية السيئة جداً الأمر الذي يحول دون القدرة على الحصول على إقامة داخل البلاد وبالتالي على إجازة عمل. على الدولة اللبنانية إعادة النظر على كيفية الحفاظ على حماية هذه الفئة الأكثر إستضعافاً، وإيجاد آلية جديدة تحتم النظر في مدى الإلتزام بقواعد ونصوص الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان.

---

[١] العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ١٩٧٦، متوافر على الموقع: https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx تاريخ الدخول: ٢ كانون ٢ ٢٠٢١.

[٢] الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، ٢٠١٥، متوافر على موقع: http://orange.ngo/wp-content/uploads/2018/03/Civil-Political-Rights.pdf، تاريخ الدخول: ٩ تموز ٢٠٢٠.

الفقرة الثانية: معايير منظمة العمل الدولية الإلزامية لحماية العمال المهاجرين

تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة. وهي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، هدفها تعزيز الحقوق، شعارها "عمل لائق للرجال والنساء كافة"[١]. وهي الوحيدة التي لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل[٢].

إعتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من ١٨٠ معاهدة تتعلّق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، بما فيها تلك التي تتناول بشكل خاص حقوق العمال المهاجرين. بالإضافة إلى تلك المعاهدات الملزمة قانونا، دوّنت منظمة العمل الدولية معايير غير ملزمة تتخذ شكل "توصيات". وقد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل فعّال في صياغة الإتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وهي تعترف بالتعريف الذي تقدمه الإتفاقية للعمال المهاجرين وتعتبِر الإتفاقية وثيقة أساسية لحقوق العمال المهاجرين.

والجدير بالذكر أن جميع حقوق العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمعروفة بإسم إتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية والمنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تنطبق بشكل متساوٍ على جميع العمال المهاجرين. كما تنص المادة الثانية من الإعلان أن الدول الأعضاء، حتى لو لم تصدق على الإتفاقيات المعنية، ملزمة بمجرد عضويتها في المنظمة، وبحسن نية ووفقاً للدستور، بإحترام وتعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع تلك الإتفاقيات، وهي حرية تكوين الجمعيات والإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمالة الأطفال؛ القضاء على التمييز فيما يتعلق بالإستخدام والمهنة.

إعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانوناً فيما يتعلق بالعمال المهاجرين بحيث من خلالهما يتم تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل، تكافؤ الفرص وعدم التمييز. وهما الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة **(النبذة الأولى)** وإتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين **(النبذة الثانية)**.

---

[1] Mission and Impact of the ILO, International Labour Organization, available on: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm, date of visit: July 5, 2020.

[2] Labour Migration, International Labour Organization, available on: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm, date of visit: July 5, 2020.

النبذة الأولى: الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة

عرّفت الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة عام ١٩٤٩ "العامل المهاجر" بأنه شخصٌ يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة وليس بغية عملاً لحسابه الخاص. وتضم أي شخص يُقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً وذلك بالإستناد إلى المادة ١١ من الإتفاقية. بالتالي فإن الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الإتفاقية هم العمال الأجانب النظاميون والذين لا يعملون لحسابهم الخاص[١].

تؤمن هذه الإتفاقية تنظيم وحماية العمال المهاجرين في كافة مراحل عملية الهجرة. إذ يتوجب على الدول الأعضاء توفير المساعدة في تقديم المعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبّية .عليها أيضاً إتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضلِّلة حول الهجرة والنزوح ولمنع طرد المهاجرين غير النظاميين. كما تستوجب الإتفاقية من الدول الأعضاء منح معاملة مساوية للعمال النظاميين المهاجرين لجهة شروط العمل، والإنتساب إلى نقابات العمال والتمتع بمنافع المفاوضات الجماعية، والمسكن، والضمان الإجتماعي، وضرائب التوظيف، والإجراءات القانونية ذات الصلة بمسائل تمت الإشارة إليها في الإتفاقية (المادة ٦).

النبذة الثانية: إتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين

نصّت المادة الأولى من إتفاقية العمال المهاجرين ١٩٧٥ –رقم ١٤٣، على أن "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الإتفاقية بإحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة"[٢]. بالتالي تؤمن هذه الإتفاقية مقاربة شاملة لحماية هجرة اليد العاملة النظامية وغير النظامية على السواء، وهي أول إتفاقية دولية تُعنى بمشاكل ناشئة عن الهجرة غير النظامية.

تسعى هذه الإتفاقية إلى العمل للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى إستخدام المهاجرين بصورة غير قانونية من جهة، والعمل لمناهضة منظمي حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل، من أراضيها أو إليها أو عبور بها، ومناهضة من يستخدمون عمالاً هاجروا إليها في ظروف غير قانونية من جهة أخرى، ذلك لمنع وقوع حالات تعسف بحق المهاجرين غير القانونيين والقضاء عليها (المادة ٣) وتُشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن الإتجار بالقوى العاملة (المادة ٥)[٣].

---

[١] إتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعه عام ١٩٤٩)، الإتفاقية رقم ٩٧، مؤتمر العمل الدولي، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c097.pdf، تاريخ الدخول: ٧ تموز ٢٠٢٠.

[٢] إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، الإتفاقية رقم ١٤٣، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٧٥، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c143.pdf، تاريخ الدخول: ٨ تموز ٢٠٢٠.

[٣] إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، المرجع السابق.

تتطلب الإتفاقية من الدول الأعضـــاء تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للعمّال المهاجرين الموثقين وأسـرهم فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والضـمان الإجتماعي، والنقابات، والحقوق الثقافية والحريات الفردية والجماعية (المادة ١٠). إلا أن هذا الحُكم لا ينطبق على عمال الحدود والبحارة والمتدرجين والأشخاص الذين يقصدون بلداً من أجل التدريب أو الدراسة والأشخاص الذين يقصدون بلداً لإنجاز مهام محددة (المادة ١١).

المبحث الثاني: حقوق وواجبات الأجير الأجنبي في ضوء قانون العمل اللبناني

نصت المادة ٨ من قانون العمل اللبناني على أنهُ يخضع لقانون العمل جميع أرباب العمل والأجراء إلا من إستثنى منهم بنص خاص، إلا أن المشرع اللبناني لم يحدد جنسية كلا الطرفين مما يشير إلى أن أرباب العمل والأجراء الوطنيين والأجانب خاضــعون لقانون العمل اللبناني طالما وجدوا في ظروف عمل مماثلة، سواء من ناحية مدة العمل، أو الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو المرضية بالإضافة إلى الأجر وخاصـــة لناحية الحد الأدنى للأجور. كما أن نص هذه المادة يشـــمل كافة العاملين على الأراضـي اللبنانية سواء أكانوا أشخاص طبيعيين أم معنويين، وطنيين أم أجانب. كما أن المادة ٧ من قانون العمل اللبناني قد إســـتثنى بعض الفئات من أحكامهِ، مثال العمال المنزليين، ولم يســـتثنى فئة العمال وأرباب العمل الأجانب.

ففيما يتعلق بإجازة العمل والأجر، صدر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرارٌ إعتبر أن ثمة مساواة بين العامل الأجنبي والعامل اللبناني، إذ جاء في هذا القرار "من المسلم به علماً وإجتهاداً ونصاً أن أحكام قانون العمل لجهة الأجر والإجازة تتعلق بالإنتظام العام وهي إلزامية وتطبق على جميع الأجراء العاملين على الأراضي اللبنانية.

ومن جهة ثانية إن قانون العمل عندما عرف في المواد ١ و٤ رب العمل والأجير لم يذكر جنســـية كل منهما وإنما أعطى أحكاماً عامة تبين مفهوم القانون لكل من طرفي عقد العمل ســواء كانوا لبنانيين أم أجانب فلا يصــح بالتالي مجاراة المدعى عليهما بأن مطالبة الأجير الأجنبي بالإجازة الســنوية غير مســموعة لإنتفاء النص لأن المشـــترع عندما يفرض أحكاماً إلزامية على جميع أرباب العمل ويقيد كل أجير يعمل لديهم لا يعود يرى أية حاجة لتخصــيص الأجير الأجنبي بنص خاص لأنه يعتبر مشـمولاً بالنص العام الإلزامي"[١].

بالتالي، ليس من المنطقي ألا يســـتفيد الأجير الأجنبي من إجازة العمل التي يســـتفيد منها الأجير اللبناني طالما أنهما يعملان في مؤســـســـة واحدة وفي ظروف مماثلة. فبما أن الغاية هي إعطاء وقت

[١] قرار رقم ٢٧٢ تاريخ ١٢ آذار ١٩٧٤، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، مجموعة حاتم، الجزء ١٥٤، ص ٤٠.

كافٍ للأجير كي يستعيد نشاطه ويتمكن من إكمال عمله فالناحية الصحية إذاً هي الأساس الذي كان منطلقاً لإقرار الإجازة لذا لا مبرر على الإطلاق للتفريق بين الأجير اللبناني والأجير الأجنبي.

أما فيما يتعلق بالصرف من الخدمة فقد نصت المادة ٥٩ فقرة ٣ من قانون العمل اللبناني على أنهُ "يتمتع الأجراء الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول على إجازة عمل". بالتالي يبقى الأجير خاضعاً لقانون العمل اللبناني طيلة فترة عقد العمل وإن لم تتوفر فيه المعاملة بالمثل.

في الواقع، نشهد تفلت كبير لجهة الإنصياع إلى قواعد قانون العمل لجهة حقوق الأجراء، والأجراء خصوصاً الأجانب لا يشتكون خوفاً من الصرف التعسفي، في ظل الشح في عروض العمل. فعلى سبيل المثال كثيراً ما يقوم أصحاب العمل خصوصاً في المهن الخاصة من الضغط وإجبار العمال وبينهم الأجانب للعمل أكثر من ٨ ساعات، فيعملون ١٢ ساعة، بدون أجر إضافي، أو إجازات كما هو مطروح في قانون العمل. عدا عما تقدم، فإن إستثناء العاملات المنزليات من قانون العمل اللبناني عرضهن للعديد من الإستغلال والعنف والمشاكل، على الرغم من جهود وزارة العمل في إصدار قرارات هادفة لحمايتهم، إلا أنها جهود غير كافية وحدها إذ نشهد سوءاً في تطبيقها أو مراقبة حسن تنفيذها.

في هذا السياق، صدر عن وزارة العمل قرار رقم ١/١٦٨ بتاريخ ٢٧ تشرين ٢ ٢٠١٥، يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية، يتضمن القرار ٢٨ مادة قانونية مفصلة بشكل كامل عن كيفية العلاقة والتعامل والشروط والإلتزامات والحقوق الواجب التقيد بها كافةً بما يضمن حماية العاملات والمكتب والكفلاء أي أصحاب العمل، إن هذا القرار يغطي معظم النواحي القانونية اللازمة لحماية أطراف العقد في كافة الأصعدة، إلا أنه عملياً في الآونة الأخيرة مكاتب الإستخدام متوقفة عن إستقدام العاملات والعمال في الخدمة المنزلية بشكل مؤقت لذا لم يتسنى لنا الفرصة من ملاحظة مدى الإلتزام بمواد هذا القرار، بالتالي من المهم تفعيل جهاز رقابي فعال في حسن تطبيق القرارات الصادرة عن وزارة العمل.

صدر مؤخراً القرار رقم ١/٩٠ في تاريخ ٢٠٢٠/٩/٨[1] عن وزارة العمل اللبنانية يتعلق بعقد العمل الموحد الخاص بالعاملات/العمّال في الخدمة المنزلية، مفاده إلزام كل من أصحاب العمل والعاملات/العمال في الخدمة المنزلية إعتماد نموذج عقد العمل الموحد الخاص بهم، على أن يتم

[1] القرار رقم ١/٩٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٨، عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، متوافر على موقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/ab199a0f-f510-4b6c-8da9-49be3d7066bd.jpeg، تاريخ: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

العمل بهذا القرار بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١ عملاً بالقرار رقم ١/١٠٣[1] الصـادر بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٨ عن وزارة العمل.

يُعتبر هذا القرار بمثابة إنجاز لوزارة العمل فيما يتعلق بحماية العاملات/العمال في الخدمة المنزلية، إذ يتألف عقد العمل الموحد من ١٥ مادة شـاملة لحقوق العاملات أو العمال الأجانب في الخدمة المنزلية، الأمر الذي ينظم العلاقة التعاقدية بين صـاحب العمل والعاملات/العمال على الرغم من إسـتثناء هذه الفئة من قانون العمل اللبناني. إلا أن الأهمية والعبرة تكمن في التنفيذ وحسـن المراقبة والمتابعة.

إن القواعد القانونية المنصـوص عليها في قانون العمل اللبناني تتمتع بالصـفة الإلزامية لتعلقها بالنظام العام، وبالتالي فإن أي مخالفة لأحكام القانون الآنف الذكر يرتب جزاءاً على مرتكبها، إلا إذا كان وقع المخالفة فيهِ أثر أكثر فائدة للأجير.

من هذا المنطلق، سنتناول التنظيم القانوني لحقوق الأجراء الأجانب **(الفقرة الأولى)**، والإلتزامات والجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام قانون العمل اللبناني **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لحقوق الأجراء الأجانب

إتفق المشـرعون على أن الحد الأقصـى لسـاعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والراحة للأجراء هي أمور متعلقة بالإنتظام العام. إذ للأجراء، بغض النظر عما إذا كانوا مواطنين أو غير مواطنين، الحق في الراحة وتجديد القوة الجسدية والذهنية والفكرية، ذلك لتعزيز قدرة الأجير على الإنتاج بشكل أفضل وأكبر ويسـاعد الأجير بذلك على تجنب الأخطاء المهنية، بالتالي إن أي إتفاق بين صـاحب العمل والأجير بتخطي سـاعات العمل أو إنتقاص من سـاعات الراحة هو خرق للإنتظام العام بالتالي يكون الإتفاق باطلاً بطلاناً مطلقاً[2]، ويبقى من حق الفريقين إنقاص الحد الأعلى لسـاعات العمل بإتفاقات فردية أو جماعية وبموجب الأنظمة الداخلية.

بالتالي، يستفيد الأجير الأجنبي كاللبناني من أحكام قانون العمل اللبناني، لجهة الراحة والإجازات، وساعات العمل لتعلقهم بالإنتظام العام، إضافة لإستفادته، مع فئة العمال المنزليين، من أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية.

---

[1] القرار رقم ١/١٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٨، تمديد المهلة المتعلقة بالبدء بتنفيذ عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، متوافر على موقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/ee7fe291-8c84-4e5d-9745-08b41c7d53c4.jpeg تاريخ الدخول: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

[2] قانون العمل اللبناني، عصام يوسف القيسي، المرجع السابق الذكر ص ٢٧، ص ١٩٨.

إنطلاقاً مما تقدم، ســـــنبحث في الحقوق المتعلقة بســـــاعات العمل للأجراء الأجانب (**النبذة الأولى**)، والحقوق المتعلقة بالأجر والإجازات السنوية (**النبذة الثانية**).

النبذة الأولى: الحقوق المتعلقة بساعات العمل للأجراء الأجانب

وقّع لبنان العديد من الإتفاقيات الدولية والعربية التي تُبين بوضــــوح تحديد ســـاعات العمل والراحة للأجراء والخادمات على الســـواء. إن هذه الإتفاقيات ملزمة التطبيق إذ وبالإســـتناد إلى مبدأ التراتبية، تتقدم بتنفيذها على القوانين اللبنانية، أما في حال التعارض بين أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية فيتم تقديم الإتفاقية الدولية على العربية.

قامت منظمة العمل الدولية بتشجيع الدول الأعضاء في تحسين ظروف العمل وخاصةً فيما يتعلق بأوقات العمل، وأقدمت على مســـاعدة هذه الدول من خلال عدد من التوصــــيات والإتفاقيات التي أصـدرتها، مثال على ذلك فيما خص مدة العمل اليومية والأسـبوعية، إتفاقية تحديد سـاعات العمل في الصـــناعة رقم (١)؛ وإتفاقية تنظيم ســـاعات العمل في التجارة والمكاتب رقم (٣٠)؛ إتفاقية تخفيض ساعات العمل إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع رقم (٤٧)؛ إتفاقية العمل الليلي للأطفال والأحداث في غير الصـــناعة رقم (٧٩)؛ إتفاقية العمل ليلاً للنســـاء رقم(٨٩)؛ إتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصـــناعة رقم(٩٠)؛ إتفاقية ســـاعات العمل وفترات الراحة في النقل البري رقم(١٥٣)؛ إتفاقية العمل الليلي رقم (١٧١)؛ إتفاقية ساعات عمل البحّارة رقم(١٨). وقد إنضم لبنان إلى الإتفاقيات الدولية رقم ٩٠، ٨٩، ١، ٣٠، ١٠٩[١].

إضـافة إلى ما سبق، فقد إعتمدت منظمة العمل العربية في هذا المجال الإتفاقيات رقم ١، ٦، و١٨ لوضـــع معايير حديثة لمدة العمل. والجدير بالذكر أن لبنان قد إنضـــم إلى الإتفاقيتين العربيتين رقم ١ و١٨.

البند الأول: معيار تحديد ساعات العمل

في هذا البند سـنعرض الحد الأقصـى لسـاعات العمل (**أولاً**)، والإسـتثناء في تجاوز عدد سـاعات العمل المحددة قانوناً (**ثانياً**).

أولاً: الحد الأقصى لساعات العمل

في القانون الداخلي، حددت المادة ال ٣١ من قانون العمل اللبناني في الفصـــل الثالث منهُ (مدة العمل والإجازات)، على أن "الحد الأعلى للعمل في الأســـبوع هو ٤٨ ســـاعة في النقابات المبينة في

---

[١] وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضــره ومسـتقبله، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٢٣٦-٢٣٧، مرجع سـابق ص ٢٧.

المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية. أما الأولاد والأحداث فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام المواد ٢٢ إلى ٢٥"[1].

كما أوجبت المادة ٣٥ من قانون العمل اللبناني أنه على رب العمل أن يعلق بمكان ظاهر في المؤسسات الصناعية والتجارية، بياناً يحدد فيه ساعات العمل لمختلف فئات الأجراء، على أن يبلغ البيان إلى مصلحة الشؤون الإجتماعية[2].

يحق لصاحب العمل، بموجب الإتفاقية الدولية رقم (١) ورقم (٣٠)، تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي، وتحديد وإعلان مواعيد بدء وإنتهاء العمل في مؤسسته طبقاً لحاجة وضرورة العمل وظروف الإنتاج. إلا أنهُ لا يحق له مخالفة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية لتعلقهما بالإنتظام العام.

بالتالي كان للمشرع التدخل في تحديد وضبط ساعات العمل نتيجة إعتبارات إنسانية وإجتماعية وإنتاجية، ذلك من خلال وضع قواعد وأنظمة آمرة تحدد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، وبدء إنتهاء دوام العمل، والراحات خلال دوام العمل وبعدهُ، وعقوبة عدم التقيد بالقواعد والأنظمة.

في هذا السياق نذكر الحكم رقم ٢٠٠٣/١٢٥ الصادر في تاريخ ٢٠٠٣/٠٢/٢٥ عن مجالس العمل التحكيمية برئاسة القاضي غسان رباح، مفاده إلزام الجهة المدعى عليها بدفع قيمة الساعات الاضافية للأجير ورد طلبها بأنه وفق النظام الداخلي لها[3].

كثيراً ما يقوم صاحب العمل بإستغلال الأجراء الأجانب وبالأخص العاملين في الخدمة المنزلية لجهة تخطي الحد الأقصى لساعات العمل، بحيث لا يستطيع الأجير الإعتراض أو وضع شكوى والتوجه إلى الجهات المختصة والمحاكم خصوصاً في حال عدم قانونية عقد العمل، على سبيل المثال العمل من دون حيازة إجازة عمل أو إقامة صالحة كما شرحنا سابقاً. أما فيما يتعلق بالعاملات المنزليات الغير مشمولات بقانون العمل اللبناني، فقد بذلت وزارة العمل مؤخراً مجهوداً في بذل العناية والحماية لهذه الفئة من العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية، فأصدرت القرار رقم ١/٩٠ المقرر تنفيذه بدءاً من تاريخ ٢٠٢٠/١١/١، إذ نصت المادة العاشرة[4] منه على إن الحد الأقصى لساعات

---

[1] حسام عفيف شمس الدين، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المنشورات القانونية، بيروت ٢٠٠٠، ص ٥.

[2] عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص ١٢، مرجع سابق ص٢٥.

[3] الحكم رقم ١٢٥ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٠٢/٢٥، مجالس العمل التحكيمية، ٢٠٠٣.

[4] عقد عمل العاملات/العمال الأجانب في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/6abae03d-7945-4ea5-853c-c969134e0ba3.pdf، تاريخ الدخول: ٣ كانون ٢، ٢٠٢١.

العمل الأسبوعية هي ٤٨ ساعة أي بمعدل ٨ ساعات يومية توزع من قبل صاحب العمل، وأنه يجوز عند الطلب العمل لساعات إضافية لا تتعدى ١٢ ساعة في اليوم على أن يدفع صاحب العمل عنها زيادة قدرها ٥٠% عن الساعة العادية.

على الصعيد الدولي، نصّت المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصا في تحديد معقول لساعات العمل وفى إجازات دورية مأجورة"[١]، كما نصّت المادة ٧ فقرة "د" من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية على أن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص الإستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية[٢].

فيما يتعلق بساعات العمل، نصّت المادة ٤٥ من إتفاقية العمل العربية رقم (١)، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ في تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤، على أن يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، أو ٤٨ ساعة أسبوعيا، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة. وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية، طالما زاد الإنتاج، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك[٣]، بالتالي يمكن الإستناد إلى هذه الإتفاقية فيما يتعلق بالأجراء والخدم في المنازل عند الإقتضاء.

بالإضافة إلى الإتفاقية الدولية رقم ٣٠، إذ نصّت المادة ٣ منه على أنهُ "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل بالنسبة للأشخاص الذين تسري عليهم هذه الإتفاقية على ٤٨ ساعة في الأسبوع أو ثماني ساعات يومياً فيما عدا الإستثناءات المبينة فيما بعد"[٤].

---

[١] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

[٢] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

[٣] الإتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، متوافر على موقع: https://alolabor.org/16288/، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

[٤] قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٨٩، متوافر على الموقع: https://www.labor.gov.lb/Temp/Files/86e5c6d5-362d-4b0f-977d-8ce08ecf119b.pdf، تاريخ الدخول: ٢ كانون ٢ ٢٠٢١.

ثانياً: الإستثناء في تجاوز عدد ساعات العمل المحددة قانوناً

نصّت المادة ٣٣ من قانون العمل اللبناني على أنهُ يجوز مخالفة الحد الأقصى لساعات العمل في الأحوال الإضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل إثني عشر بشرط مراعاة أحكام الفقرتين ٢ و٣ من المادة ٢٣ من القانون المذكور، على أن تحاط مصلحة الشؤون الإجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل. كما يجب أن يكون أجر الساعات الإضافية التي إشتغل فيها الأجير ٥٠ بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية[١]، مع الأخذ بعين الإعتبار أنه لا يمكن تكليف الحدث أو القاصر بالساعات الإضافية حتى في الأحوال الإضطرارية.

بالتالي فإن طبيعة الأعمال في بعض المؤسسات والأماكن تستلزم ساعات إضافية من العمل، مثال على ذلك العاملات المنزليات أو العمال في محطّات المحروقات أو للعمل في حالة إضطرارية أو حالة طوارئ لتجنب الأضرار الكبيرة التي قد تصاب بها الشركة أو المؤسسة. كذلك عند الإلتزام بمشروع يتطلب عملاً إضافياً، أو عند تسوية الموازنة وإقفال الحسابات.

أجازة المادة ٤ من الإتفاقية الدولية رقم (٣٠) المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب على توزيع الحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليها في المادة ٣، بحيث لا تتعدى ساعات العمل العشر ساعات يومياً[٢]. كما نصّت المادة ٣ من الإتفاقية رقم (١) المتعلقة بتحديد ساعات العمل المنشآت الصناعية، على إمكانية تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في بعض الحالات شرط ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل ٥٦ ساعة في الأسبوع.

بالإضافة إلى نص المادة ٤٨ من إتفاقية العمل العربية رقم (١)، المتعلقة بمستويات العمل المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، على جواز تشغيل الأجراء ساعات عمل إضافية أو أثناء الراحة الأسبوعية شرط ألا تتجاوز ساعات العمل عشر ساعات يومياً أو ستين ساعة في الأسبوع[٣].

والجدير بالذكر أنهُ بالرغم من تعلق الحد الأقصى لساعات العمل بالإنتظام العام، إلا أن المشرع اللبناني أجاز مخالفته زيادةً أو نقصاناً في بعض المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والمهن التي تستدعي طبيعة العمل فيها بعض الإستثناءات. وأنيطَ بوزير العمل هذه السلطة، إذ للأخير الحق في إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة والشاقة والمضرة بصحة الأجراء من جهة، وزيادتها في الأعمال التي لا تتطلب مجهوداً كبيراً يؤثر سلباً على صحة الأجير[٤]. مثال على بعض القرارات الصادرة عن

---

[١] حسام عفيف شمس الدين، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق ص٩٤.

[٢] قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، مرجع سابق.

[٣] الإتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، مرجع سابق.

[٤] وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، ص ٢٤٨، مرجع سابق ص ٢٧.

وزراء العمل السابقين، القرار رقم ٣٨/٩٥٥ القاضي بزيادة ساعات العمل إلى عشر ساعات يومياً لحراسة الليل والنهار وسائقي سيارات السياحة؛ والقرار رقم ١٠٤/٩٦٧ القاضي بزيادة ساعات العمل إلى ستين ساعة في الأسبوع للأجراء الذين يتقاضون أجوراً ثابتة في المطاعم والمقاهي والملاهي والحانات وإلى ٦٣ ساعة للذين يتقاضون أجورهم على أساس النسبة المئوية.

البند الثاني: مدة ساعات الراحة اليومية

للأجراء الحق في أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة الأحكام المتعلقة بالإجازات المنصوص عنها في قانون العمل اللبناني. فكما أن للأجراء الحق في العمل، فلهم الحق أيضاً في الراحة بحيث لا يصيبهم الإرهاق والضرر في صحتهم النفسية والجسدية.

سوف نقوم بعرض الراحة اليومية **(أولاً)**، وبعدها الراحة الأسبوعية **(ثانياُ)**.

أولاً: الراحة اليومية

نصّت المادة ٣٤ من قانون العمل اللبناني على أن "كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح أجراؤه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة". وفي الفقرة الثانية نصت على أن "يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات يومية متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل"[١].

يتبين من هذه المادة أن المشرع أخذ بعين الإعتبار الفارق في قدرة التحمل بين الرجال والنساء في العمل، وفرض إعطاء ساعة راحة في منتصف نهار العمل إذ لا يجوز أن تقل عن ساعة واحدة، وذلك للمحافظة على القدرة الإنتاجية للأجير من خلال إعطائه فترة راحة لتناول وجبته الغذائية وإستعادة نشاطه وحيويته.

أما فيما يتعلق بالعاملات المنزليات، فنصت المادة ١٠[٢] من عقد العمل الموحد أنه يستفيد العاملين والعاملات من ساعة واحد للراحة بعد كل خمس ساعات عمل متواصلة، ويستفيدون أيضاً من تسع ساعات راحة متواصلة ليلاً على الأقل،

ثانياً: الراحة الأسبوعية

فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية للأجراء الوطنيين والأجانب، يمكن الإستناد إلى أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بهذا الموضوع والتي أبرمها لبنان، إذ نصت الإتفاقية الدولية المتعلقة بالراحة

---

[١] وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق ص ٢٦، ص ٢٨٧.

[٢] عقد عمل العاملات/العمّال الأجانب في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، ٢٠٢٠، مرجع سابق.

الأسبوعية في التجارة والمكاتب رقم ١٠٦ في المادة السادسة منها على أن يتمتع جميع الأشخاص في الحق بفترة راحة أسبوعية متصلة، لا تقل عن ٢٤ ساعة في الأسبوع بشرط أن على الأشخاص أن يكونوا ممن تنطبق عليهم الإتفاقية.

إضافةً إلى الإتفاقية الدولية المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية رقم ١٤، التي نصت المادة الثانية منها على ألا تقل فترة الراحة الأسبوعية عن ٢٤ ساعة في الأسبوع مع التقيد بالشروط الواردة في الإتفاقية.

أما بالنسبة إلى إتفاقية العمل العربية رقم ١ المتعلقة بمستويات العمل المبرمة في لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، فنصت المادة ٤٧ منه على منح الأجير راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متوالية، مع مراعاة الأوضاع والظروف في كل بلد، وتقاليده وشعائره الدينية.

إلا أن قانون العمل اللبناني حمل معه فائدة أكبر للأجير فيما خص الراحة الأسبوعية، إذ نصت المادة ٣٦ منهُ على أنه "يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون إنقطاع. لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل"[1].

والجدير بالذكر أن أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية وقانون العمل الواردة أعلاه تنطبق على الأجراء الوطنين والأجانب والعمالة المنزلية. في هذا السياق نصت المادة العاشرة[2] من عقد العمل الموحد للعاملات/العاملين في الخدمة المنزلية أنهم يستفيدون من فترة راحة إسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متواصلة مع حرية الخروج من المنزل.

النبذة الثانية: الحقوق المتعلقة بالأجر والإجازات السنوية

للأجير الوطني أو الأجنبي الحق في تقاضي أجراً عادلاً مقابل عمله **(البند الأول)**، ويحق للأجراء أيضاً الإستفادة من الإجازات السنوية **(البند الثاني)**.

البند الأول: حق العمالة الأجنبية بالحد الأدنى للأجور

فيما يتعلق بحق الأجراء الأجانب بالحد الأدنى للأجور بالإستناد إلى **قانون العمل اللبناني**، نصّت المادة ٤٤ منهُ على أنه "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلتهِ على أن يؤخذ بعين الإعتبار نوع العمل ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي"[3].

---

[1] عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٣.

[2] عقد عمل العاملات/العمّال الأجانب في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، ٢٠٢٠، مرجع سابق.

[3] عارف زيد الزين، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١٤.

يخضـــع جميع الأجراء إلى أحكام قانون العمل اللبناني فيما خص الأجر، إلا من إســـتثني منهم بقانون خاص، فعلى سبيل المثال لقد تم إستثناء الخدم في البيوت في المادة السابعة من قانون العمل اللبناني، لذا يخضع من تم إستثناؤهم إلى أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية التي أبرمها لبنان.

نظمت الإتفاقيات الدولية والعربية والتشـــريعات المحلية ما يتعلق بالأجر، كما حددت الحد الأدنى للأجور، والجدير بالذكر أن لبنان يلتزم بالإتفاقيات الدولية والعربية المبرمة منه فيما يتعلق بالأجر بحده الأدنى عند تحقق العمل ضمن الأصول المحددة في القانون.

إن تحديد الأجور يتضمن عناصر هامة يجب أخذها بعين الإعتبار، فالأجر يجب أن يكون ملائماً لنوع العمل، والجهد الذي يتطلبهُ العمل، ذلك مع مراعاة الحد الأدنى للأجور والإحتياجات الإجتماعية التي يحتاجها الأجير. فعلى الأجر أن يكون عادلاً، وأن يكون كافياً لحياة لائقة، ويســـتطيع من خلاله الإنفاق ودفع الضرائب والرسوم المفروضة على الأجير قانوناً.

في هذا الصـدد، نصـت المادة ٢٣ من **الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان**، في الفقرة الثانية منه أن لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. إضافةً إلى المادة ٢٥ منهُ التي نصـت أن "لكلِّ شـخص حقٌّ في مسـتوى معيشـة يكفي لضـمان الصـحة والرفاهة له ولأسـرته، وخاصَّةً على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الإجتماعية الضرورية، وله الحقُّ فيما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمُّل أو الشـــيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه"[١].

بالتالي يكون الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان قد نصّ على حق كل أجير بالتمتع بأجر عادل دون تمييز، بحيث يضـمن للأجير العيش بكرامة، علماً أن أحكام هذا الإعلان مُلزمة التطبيق والإحترام لكل دولة منضمة إليه.

كما نص **العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصـــادية والإجتماعية والثقافية**، في المادة الســـابعه منهُ، على أن "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شـخص من حق في التمتع بشـروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١- أجراً منصـفاً، ومكافأة متسـاوية لدى تسـاوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضـمن للمرأة خصـــوصـــاً تمتعها بشـــروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،

---

[١] الإعلان العالمي لحقوق الإنســـان، الأمم المتحدة، متوافر على موقع: https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html، تاريخ الدخول: ٢١ تموز ٢٠٢٠.

٢- عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد"[١].

في هذا الســـياق قامت **إتفاقية العمل العربية** رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، بتعريف الأجر، وتحديد أحكاماً لحماية الأجور والأجراء، وضـــمان الإستفادة من الحد الأدنى للأجور للأجراء كافةً دون تمييز. إذ نصّت المادة السابعة على أن الأجير يستحق أجره كاملاً حتى وإن لم يؤد عملاً لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب. أما المادة الثامنة منهُ فاعتبرت أن الأجور والمبالغ المستحقة للأجير ناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً يفوق بالإمتياز ما عداه من الديون بما فيها ديون الدولة، وفي هذا الســياق نصــت المادة ٤٨ من قانون العمل اللبناني أن دين الأجير عن الســنة الأخيرة يعتبر من الديون الممتازة بعد دين الدولة (الخزينة)، المصادفات القضائية، والتأمينات الجبرية. كذلك حظرت المادة التاسعة صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء. إضافةً إلى المادة ١٧ والتي أجازت أن تأخذ الدول الأعضـــاء بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية[٢].

البند الثاني: حق الأجراء الأجانب بالإجازات السنوية

أعطى المشرع اللبناني الأجير الوطني والأجنبي الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر، إذ نصّت المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني أن لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل، علماً أنه لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس للأخير أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة.

إلا أن نص المادة ٣٩ لا يتوافق في بعض النواحي مع المعايير الحديثة للإجازة الســنوية المعتمدة في إتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) المتعلقة بالإجازات الســنوية مدفوعة الأجر، وإتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل، علماً أن لبنان قد إنضم إلى هاتين الإتفاقيتين وبحكم مبدأ تسلسل القواعد الذي يُقدم المعاهدات والإتفاقيات الدولية على القانون العادي في حال التعارض بينهما، على لبنان الإلتزام بأحكام هاتين الإتفاقيتين.

[١] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية، متوافر على موقع: https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic.pdf، تاريخ الدخول: ٢١ تموز ٢٠٢٠.

[٢] أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد اللبناني، مرجع سابق ص ٣٠، ص ٢٣٤.

تعتمد إتفاقية العمل العربية رقم (١) وإتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) مبدأ زيادة أيام الإجازة السنوية بأجر بإزدياد مدة خدمة الأجير، وفي هذا الصدد قامت وزارة العمل بمبادرة تقضي بالأخذ بعين الإعتبار سنوات خدمة الأجير في المؤسسة لإحتساب عدد أيام الإجازة السنوية، على أن يكون الحد الأدنى للإجازة ١٥ يوم عمل فعلي والحد الأقصى للإجازة السنوية ٢١ يوم عمل فعلي، وهذا ما تم إعتماده بمشروع قانون العمل الجديد. مع العلم أن هذا الحق بالإجازة السنوية المدفوعة الأجر يستفيد منهُ جميع الأجراء الخاضعين لقانون العمل اللبناني دون إستثناء أو تمييز على أساس المهنة، الرتبة، الراتب، الجنسية أو الجنس.

نظم مشروع قانون العمل الجديد، إجازات العاملين في القطاع الخاص، إذ نصت المادة ١٩ منهُ على الإجازات الإدارية السنوية، إذ يستحق كل مستخدم مثبّت إجازة سنوية مدفوعة الراتب بحسب فترة الخدمة، على ألا تقل إجازة المستخدم التقني من رتبة/فئة ج فما فوق عن ٢١ يوم عمل بصرف النظر عن عدد سنين الخبرة، كما عرضت المادة نفسها أن الإجازة تستحق سنة فسنة وتعتبر الإجازة السنوية مبدئياً وحدة لا تتجزأ، وأنه يمكن تجزئة الإجازة مرة واحدة بموافقة الإدارة كما يجوز جمع إجازة سنتين متتاليتين بموافقة الإدارة أيضاً. إضافة إلى السماح للمستخدمين من أي فئة كانوا وبناءً على طلبهم، بأخذ إجازة دون راتب لأسباب إضطرارية ولمدة لا تتجاوز ٣ أشهر، وبشرط الإستحصال على موافقة مسبقة من الإدارة[١].

بالإستناد إلى المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني يستفيد الأجير من الإجازة السنوية بعد مضي سنة كاملة على خدمتهِ في المؤسسة، وهذا يتوافق مع المادة الثانية من إتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) -١، والتي تنص على أن "لكل شخص تنطبق عليه هذه الإتفاقية وقضى سنة من الخدمة المتصلة، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل"[٢]. على خلاف المادة ٥٠ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) التي لم تشترط وجوب قضاء الأجير سنة في الخدمة لكي يستحق له الإجازة السنوية[٣].

في هذا السياق صدر القرار رقم ٦٧ في تاريخ ٢٠٠٨/٥/١٣ عن محكمة التمييز، مفاده أن إكمال الأجير للسنة التعاقدية تستحق له إجازته عن هذه السنة، وينطلق من ذلك حقه بالمطالبة بإجازته عما

---

[١] الفصل الرابع: الإجازات، المادة ١٩: الإجازات الإدارية السنوية، جمعية مصارف لبنان، متوافر على موقع: https://www.abl.org.lb/Library/Files/Files/conv%20chap%204.pdf، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

[٢] إتفاقية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦ الإتفاقية ٥٢ لمنظمة العمل الدولية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo52.html، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

[٣] إتفاقية العمل العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، متوافر على موقع: https://alolabor.org/16288/، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

يلحق سنته التعاقدية الأولى من فترات العمل، في حال إستمراره في العمل لدى ذات المؤسسة لفترات لاحقة[1].

عدا عن الإجازات السنوية، يحق للأجير الإستفادة من أنواع أخرى من الإجازات، على سبيل المثال الإجازة المرضية، إجازة الزواج، إجازة الولادة، وإجازة الوفاة. إلا أنهُ لا يستدل من المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني أن المشرع اللبناني أخذ بمبدأ إستقلالية الإجازة السنوية عما عداها من إجازات على إختلاف أنواعها، لذا جاء مشروع قانون العمل الجديد ينص بشكل واضح مبدأ إستقلالية الإجازة السنوية علماً أنه مبدأ مكرس في إتفاقية العمل الدولية المبرمة رقم (٥٢) والإتفاقية الدولية غير المبرمة رقم (١٣٢).

تركت المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني لصاحب العمل إختيار تاريخ بدء إستفادة الأجير من إجازته السنوية في ضوء مقتضيات الخدمة أي لا يحق للأجير إختيار بدء الإستفادة بنفسه.

أما الفقرة الثانية من المادة نفسها، فقد منعت صاحب العمل أن يصرف الأجير من الخدمة وأن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة السنوية. إلا أن صاحب العمل له أن يتجاوز هذه الموانع إذا ثبت أن الأجير يعمل في مكان آخر ويتقاضى أجراً خلال إجازته السنوية، وذلك بالإستناد إلى نص المادة ٥٢ من قانون العمل اللبناني الذي يتوافق مع حكم ورد في الإتفاقية الدولية رقم (٥٢) والذي يحرم أي شخص من أجره عن مدة الإجازة إذا عمل في وظيفة أخرى تقاضى عنها أجراً خلال هذه الفترة، إنما بالمقابل لا يسمح بصرف هذا الشخص من العمل أو توجيه إليه علم الصرف.

إن التعديل فيما يتعلق بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر أخذ طابعاً إيجابياً خصوصاً بعد الإلتزام بأحكام إتفاقيتي العمل الدولية والعربية في هذا الشأن، إلا أن المسؤولية أصبحت على عاتق أصحاب العمل والأجراء معاً في ضرورة إحترام القواعد والمبادئ القانونية للإجازة السنوية المدفوعة الأجر، ذلك لأهميتها نسبةً للصحة الجسدية والفكرية والإنتاجية، والإبتعاد عن تشجيع الأجراء بقبض الأجر عن مدة الإجازة عوضاً عن إستفادتهم من فترة الراحة، فالأجير بأمس الحاجة إليها بعد مجهود وتعب سنة كاملة.

أما فيما يتعلق بالعاملات المنزليات فقد نصت المادة [2] ١١ من عقد الموحد كل ما يتعلق بالإجازات السنوية والمرضية والعطل.

---

[1] القرار رقم ٦٧ تاريخ ٢٠٠٨/٥/١٣، تمييز، الغرفة الثامنة، صادر في التمييز، القرارات المدنية، عام ٢٠٠٨ (الجزء الثاني)، ص ١٠٠٠.

[2] عقد عمل العاملات/العمّال الأجانب في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، ٢٠٢٠، مرجع سابق.

الفقرة الثانية: إلتزامات الأجراء الأجانب والجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام قانون العمل

إن عقد العمل من العقود الرضـــائية، أي من العقود التي تعتبر صـــحيحة وقائمة ومنتجة للمفاعيل القانونية بمجرد إلتقاء إرادتين أو أكثر، بالعرض والإيجاب، مع العلم أن عقد العمل من الممكن أن يكون فردياً أم جماعياً. وبالتالي فإن الشكل الخطي لعقد العمل ليس شرطًا من شروط صحته، إذ يمكن لعقد العمل أن يكون شفهيًا. إنما من شأن الصيغة الخطية لعقد العمل أن تسهل عقبات مضمونه في حال نشوء نزاع حوله بين الطرفين.

إن إنعقاد عقد العمل الصحيح ينتج مفاعيل قانونية، منها وضع على عاتق كل من الأجير وصاحب العمل إلتزامات يترتب على مخالفتها الجزاء.

فنتناول فيما يلي واجبات الأجير الأجنبي **(النبذة الأولى)**، مدى فعالية الجزاءات المترتبة على مخالفة قانون العمل في حماية الأجراء الأجانب **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: واجبات الأجير الأجنبي

إن موجبات الأجير الوطني والأجنبي محددة أولاً بموجب القانون بصـــورة مباشـــرة أو غير مباشـــرة، وثانياً بموجب مبدأ حسن النية الذي يرعى الحرية التعاقدية.

لذلك سنلقي الضوء على الموجبات المحددة بالقانون **(البند الأول)**، والإلتزامات المتعلقة بمبدأ حسن النية **(البند الثاني)**.

البند الأول: الموجبات المحددة بالقانون

تنقسم الموجبات المحددة بالقانون إلى ثلاث، موجب تأدية العمل المكلف به الأجير الأجنبي **(أولاً)**، موجب التقيد بتعليمات صاحب العمل **(ثانياً)**، موجب المحافظة على الممتلكات المسلمة للأجير الأجنبي **(ثالثاً)**.

أولاً: موجب تأدية العمل المكلف به الأجير الأجنبي

هذا الموجب يعتبر من الموجبات الرئيسـة التي يتوجب على الأجير أن يقوم بها شـخصـياً، بإعتبار أن المبدأ في كون شخصية الأجير محل إعتبار[١]، بحيث يترتب على هذا الطابع الشخصي فينتهي عقد العمل بوفاة الأجير. بالتالي لا يجوز للأجير أن يوكل شـــخص آخر في تأدية العمل الموكل إليه، إلا أن هذا المبدأ لا يرتبط بالإنتظام العام إذ يمكن للأجير أن يكلف غيره بتأدية العمل المطلوب منه شرط موافقة صاحب العمل[٢].

---

[١] محمد رياض دغمان، قانون العمل (المدخل إلى قانون العمل – علاقات العمل الفردية – علاقات العمل الجماعية – الضـــمان الاجتماعي)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠٢١، ص ٩٤.

[٢] حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٢٦٢.

كما أنه على الأجير أن يقوم بتأدية العمل في الزمان والمكان المحددين في عقد العمل[١]، وأن يكون نوع العمل المنفذ هو العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا في بروز حالتي الضـــرورة والقوة القاهرة فعندها يمكن لصاحب العمل تغيير نوع عمل الأجير بصورة مؤقتة.

يتوجب أيضـــاً على الأجير أن يبذل عناية الرجل المعتاد[٢] في تأدية واجباته وعمله طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الموجبات، وإلا تحمل مســؤولية الخطأ والإهمال وذلك إســتناداً إلى المادة ٦٣٦ من قانون الموجبات والعقود اللبناني.

ثانياً: موجب التقيد بتعليمات صاحب العمل

ينتج عن عقد العمل علاقة تعاقدية وتبعية قانونية بين صـاحب العمل والأجير، بموجب هذه التبعية على الأجير أن يخضـــع لإشـــراف ورقابة وتعليمات وتوجيهات صـــاحب العمل[٣]، إذ إن الأخير هو المسؤول عن المؤسسة وحسن سير عملها.

إلا أن على التعليمات والأوامر الصـادرة عن صـاحب العمل أن تكون منسـجمة مع مضـمون عقد العمل وغير مخالفة للقواعد القانونية الإلزامية ولمقتضـــى النظام العام والآداب العامة وبعدم تعريض حياة الأجير للخطر.

كما أن صـلاحية صـاحب العمل في إصـدار الأوامر والتوجيهات إنما عليها أن تكون متعلقة بطبيعة العمل المتفق عليه في العقد، إذ إن سلطة إشراف ورقابة صاحب العمل على الأجير لا تمتد إلى خارج نطاق العمل المتفق القيام به في عقد العمل[٤].

ثالثاً: موجب المحافظة على الممتلكات المسلمة للأجير الأجنبي

إن تأدية العمل المطلوب من الأجير يستلزم تسليمه بعض الأشياء اللازمة كالآلات وأدوات العمل، بالإضافة إلى بعض الأشياء التي تقدم له بمناسبة العمل حتى ولو لم تكن ضرورية لتنفيذ العمل المتفق عليه.

---

[١] قرار رقم ٥٠ الصادر في تاريخ ١٩٦٣/١/١١، مجلس العمل التحكيمي، بيروت.

[٢] حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق الذكر ص١٠٣، ص ٢٦٦.

[٣] محمد رياض دغمان، قانون العمل (المدخل إلى قانون العمل – علاقات العمل الفردية – علاقات العمل الجماعية – الضمان الاجتماعي)، المرجع السابق ص ١٠٢.

[٤] حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق الذكر ص١٠٣، ص ٢٦٧.

إعتبر القانون اللبناني أنه على الأجير موجب تحقيق غاية فيما يتعلق بالأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل، إذ إن الأجير يعتبر مسؤولاً عن هلاك أو تعيب هذه الأشياء إلا إذا تم تثبيت أن السبب قوة قاهرة خارجة عن إرادة الأجير إستناداً إلى المادة ٦٣٩ من قانون الموجبات والعقود.

والجدير بالذكر أن حالتا السرقة والحريق التي تصيب الأشياء اللازمة لتنفيذ العمل لا يمكن إعتبارهما قوة قاهرة إلا في حال ثبت أن الأجير بذل العناية الكاملة لتفادي هاتين الحالتين.

كما إعتبر المشرع اللبناني أن على الأجير موجب بذل العناية فيما يتعلق بالأشياء المسلمة إليه بمناسبة العمل، وهذه الأشياء لا يُسأل عنها الأجير إلا كما يسأل الوديع عن الوديعة إستناداً إلى المادة ٥/٦٣٩ من قانون الموجبات والعقود.

البند الثاني: الإلتزامات المتعلقة بمبدأ حسن النية

تنقسم الإلتزامات المحددة على أساس مبدأ حسن النية إلى مبدأين، مبدأ الحفاظ على أسرار المهنة **(أولاً)**، مبدأ عدم منافسة صاحب العمل **(ثانياً)**.

أولاً: مبدأ الحفاظ على أسرار المهنة

إن المشرع اللبناني لم ينص على هذا المبدأ، إنما يعتبر هذا الإلتزام موجباً يقع على عاتق الأجير وفقاً لمراعاة مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ذلك لأن تسرب هذه الأسرار إلى الغير من شأنه أن يلحق الضرر بمصلحة صاحب العمل.

إن المعلومات التي تعتبر سرية هي المعلومات الغير متفشية بين الناس، والمتعلقة على سبيل المثال بأسرار طرق الإنتاج أو أسعار الكلفة أو الخلطات المعتمدة أو ما إلى ذلك. يعود تقدير ما إذا كان إفشاء المعلومات من قبل الأجير يشكل إفشاء لسر المهنة خاضع لرقابة محكمة الأساس التي تستقل في تقدير ذلك طبقاً لظروف كل حالة على حدة.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الإلتزام غير محصور بمدة عقد العمل بل يتعداه حتى بعد إنتهائه، وذلك بهدف حماية صاحب العمل بأن لا يقدم الأجير على فسخ عقد العمل ووضع أسرار المهنة بتصرف صاحب عمل منافس.

ثانياً: مبدأ عدم منافسة صاحب العمل

يلتزم الأجير بمبدأ عدم منافسة صاحب العمل طيلة فترة عقد العمل الذي يربطه به، إذ لا يجوز أن يقوم الأجير بالعمل في أوقات فراغه لحساب شخص آخر بعمل ينافس صاحب العمل. غير أن هذا الإلتزام ينقضي بإنقضاء العقد. وبالتالي يمكن بعد إنتهاء عقد العمل أن يقوم الأجير بالقيام بعمل مماثل لحسابه أو لحساب شخص آخر.

إلا أن المشرع قد فتح المجال أمام صاحب العمل لحماية نفسه وذلك من خلال الاتفاق مسبقاً على منع الأجير من منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء العقد تحت أحد الشرطين المحددين بموجب قانون موجبات والعقود.

فإما أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان، أي لفترة زمنية محدودة ومعقولة بحيث إذا كان المنع مؤبداً بطل الإتفاق بطلاناً مطلقاً، وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أنه نصت المادة ١١ من قانون العمل اللبناني أنه "يحظر على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها أو أن يتعهد مدى الحياة بالإمتناع من الإشتغال بمهنة ما"؛ وإما أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان شرط أن يشمل منطقة معينة وليس كافة الأراضي اللبنانية لعدم المس بالحرية الشخصية للإنسان.

النبذة الثانية: مدى فعالية الجزاءات المترتبة على مخالفة قانون العمل في حماية الأجراء الأجانب

إن قانون العمل يتميّز عن غيره من التشريعات بخاصيتين إثنتين هما الصفة الآمرة من جهة، وتفسير القانون لمصلحة الأجير من الجهة الثانية. إذ إن الغاية من نصوص قانون العمل هي حماية الأجير الأجنبي والوطني من أي إستغلال أو شروط قاسية قد يدرجها صاحب العمل في العقد، لهذه الغاية تتمتع أحكام قانون العمل بالصفة الإلزامية بحيث لا يمكن مخالفتها، بل يبطل أي إتفاق مخالف لهذه الأحكام حتى ولو قبل الأجير الأجنبي بها إلا إذا كانت المخالفة واقعة في مصلحة الأجير، علماً أن مخالفة أحكام قانون العمل الإلزامية يرتب عقوبات جزائية. كما أنه يتوجب على المحاكم في حال غموض النص أن تفسره لمصلحة الأجير.

عملياً، نرى أن عدداً كبيراً من الأجراء الأجانب وبالأخص العاملات المنزليات يتعرضون للعديد من الإنتهاكات للنصوص التشريعية التي تنظم وضعهم، ولجميع حقوق الإنسان والمبادئ التي تقرها الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بحماية الأجراء، إلا أن القلّة القليلة منهم يتجهون إلى القضاء أو إلى وضع شكوى بحق أصحاب العمل، فعلى سبيل المثال العاملات المنزليات هم الأكثر ضعفاً في هذا الخصوص، فيفتقرون للحماية القانونية نتيجة إستثنائهم من قانون العمل من جهة، ولإفتقارهم للشرعية من جهة أخرى، ناهيك عن منعهم من الخروج من المنزل وحجز أوراقهم الثبوتية من قبل صاحب العمل، عوضاً عن البطء الشديد والمماطلة في الإجراءات القضائية والحكم لمصلحة أصحاب العمل بذريعة أن المسؤولية واقعة على العاملة عند فرارها من المنزل.

إن المقصود بالجزاءات، العقوبات التي تترتب على مخالفة صاحب العمل أو الأجير الأجنبي أو الوطني الإلتزامات الواردة إزاء كل منهما، في قانون العمل اللبناني. تتقسم هذه الجزاءات إلى نوعين، الجزاء المدني (**البند الأول**) والجزاء العقابي (**البند الثاني**).

البند الأول: الجزاء المدني

يقوم العقد على أركان أســاســيه حتى ينتج الأثر القانوني المرجو من إبرامه، بالتالي على هذه الأركان؛ المتمثلة بالرضى، والموضوع، والسبب والأهلية، أن تكون متوفرة وقائمة بصورة صحيحة لكي ينشــأ العقد ويرتب مفاعيله القانونية، بحيث إن أي عيب يصــيب الرضــى (الغلط، الخداع، الغبن، الإكراه)، أو أي خلل يصيب أحد الأركان السابقة الذكر يكون نتيجته البطلان[١] ذلك بالإستناد إلى أحكام قانون الموجبات والعقود مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصية قانون العمل.

إن البطلان كأثر قانوني مترتب على وجود خلل أصــاب العقد في أحد أركانه، يختلف نوع البطلان بحسب نوع الخلل الذي أصــاب أي من أركان العقد، فالعقد له أركان إنعقاد، بحيث أن تخلُّف أحدها أو مخالفة العقد للنظام أو الآداب العامة يولِّد حالة من حالات البطلان المطلق الذي يلغي ويمحو أي وجود للعقد، أما البطلان الجزئي فيكون نتيجة خلل في أحد شروط صحة العقد أي في حال توفر عيب من عيوب الرضى، وتكون آثار هذا البطلان نسبية.

ســنتناول فيما يلي أنواع البطلان من بطلان مطلق **(أولاً)**، البطلان الجزئي **(ثانياً)**، وســنعرض بالتالي آثار البطلان **(ثالثاً)**.

أولاً: البطلان المطلق

إن قواعد قانون العمل تتسـم بالصـفة الآمرة لأنها تهدف إلى حماية الطرف الضـعيف في العلاقات العمالية وهو الأجير سـواء أكان وطنياً أم أجنبياً، ولذلك فإنه لا يجوز مخالفة قواعد قانون العمل إلا إذا كانت هذه المخالفة تحقق فائدة أكبر مما قرره قانون العمل للأجير.

يُعتبر العقد الباطل بطلاناً مطلقاً غير موجود قانوناً، ذلك لتخلف ركن أو أكثر من أركان إنعقاده، ويتم ذلك في حال إنعدام الرضــى بين فرقاء العقد، أو تخلف الموضــوع أو الســبب، أوكانا غير مشـروعين، أو تخلف شـكل العقد إذا اشـترط القانون أو الإتفاق شـكلاً لإنعقاده. على سـبيل المثال، إذا تعاقد صاحب العمل مع أجير أجنبي على الإتجار بالبشر، أو الإتجار بالأعضاء البشرية، يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ذلك لأن موضوع العقد في هذه الحالة مخالف للنظام العام والآداب العامة.

ترتيباً على ما تقدم فإن أي شــرط يرد في عقد العمل يكون مخالفاً لأحكام نظام العمل يُعد باطلاً بطلاناً مطلقاً ولا أثر له لأن أحكام نظام العمل تعد من أحكام النظام العام التي لا يجوز مخالفتها.

تجدر الإشـارة إلى أن البطلان المطلق في عقود العمل يختلف عن سـائر العقود بأن أثره للمسـتقبل وليس أثراً رجعياً، ذلك لضمان حماية مصلحة الأجير الأجنبي، ردعاً لإستغلاله بالعمل بعقد يتنافى مع

---

[١] عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر ص ٢٧، ص ٧٤.

الشــروط والأركان القانونية. فعندما يبذل الأجير الأجنبي جهداً ويلحظ مؤخراً خللاً بأحد أركان العقد لهُ أن يُطالب ببطلان العقد مطلقاً مع الحفاظ على كل ما تقاضـــاهُ مســبقاً مقابل جهوده وعمله، فلو كان بطلان عقد العمل ذا مفعول رجعي كســائر العقود لما كان للأجير القدرة على إســترداد الجهد الذي قد بذله سابقاً.

إن البطلان في عقود العمل يشــمل العقد منذ نشــأتِهِ في حال كان مخالفاً للنظام العام، كما أنهُ في حال صـــــدور قانون جديد أو وتعديل للقانون الموجود فإن القانون أو التعديل يطال كافة العقود النافذة وقت ســريانه فيكون بمثابة تطبيق مباشــر للقانون وليس تطبيقاً رجعياً لهُ، على أثرِهِ يتم إبطال الشــرط المخالف ويُستبدل بالقاعدة الجديدة[١].

إلا أن الســريان المباشــر لقواعد قانون العمل الجديد يتوقف فيما يتعلق بالشــؤون والحقوق الســابق الحصول عليها بموجب قوانين وقرارات سابقة، فلا يطالها التعديل بموجب قواعد القانون الجديد[٢].

ثانياً: البطلان الجزئي

يطال البطلان النسبي أو الجزئي عقد العمل الذي يتضمن شرطاً مخالفاً للقانون أو إذا تخلف شرط من شـروط صـحة العقد، على ألا يكون هذا الشـرط هو شـرطاً أسـاسـياً للتعاقد، حينئذٍ يشـمل البطلان الشرط المخالف فقط وليس عقد العمل برمتِهِ[٣].

فعلى سبيل المثال إذا تضـمن عقد العمل شـرطاً يجيز لصـاحب العمل تكليف الأجير الأجنبي بأداء ساعات عمل إضافية دون مقابـــل مالـــي، فإن هذا الشرط يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً لتنافيه وقواعد قانون العمل، إلا أن العقد يبقى سارياً، ويجري إستبدال هذا الشرط بأحكام القانون[٤]، إلا أن هذا البطلان آحادي الإتجاه، إذ إنهُ يطال البند أو البنود المخالفة لهذه القواعد، إلا إذا كانت تصـــبُّ في مصلحة الأجير[٥] الأجنبي.

تجدر الإشـــارة هنا إلى أن البطلان يقتصـــر على الشـــرط المخالف لنظام العمل ولا يمتد أثره إلى الشـروط الأخرى المنصـوص عليها في عقد العمل، بعبارة أخرى يبطل الشـرط ويصـح العقد، على أن يتم تلقائياً إستبدال الشرط أو البند المخالف بأحكام قانون العمل.

---

[١] محمد دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراســة مقارنه)، الطبعة الأولى، المؤســســة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥، ص ٥٥.

[٢] رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية ١٩٨٣، ص ١٩١.

[٣] نقولا أسود، قانون العمل والضمان الإجتماعي، بيروت، ١٩٧٥، ص ٦٥.

[٤] محمد عبده، قانون العمل اللبناني، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٩٥.

[٥] إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٢، ص ٤٢.

إلا أن بعض فقهاء القانون يرون أن العقد برمته يعد باطلاً إذا تبين أن المتعاقد ما كان ليتعاقد لولا وجود الشرط المقضـي ببطلانه. كما ينظر حديثاً إلى البطلان النسبي أو الجزئي من وجهة نظر مغايره هي طبيعية المصـلحة محل الحماية، فالبطلان المطلق يتقرر إذا إنطوى إبرام العقد على مخالفة قاعدة تســـتهدف حماية مصــــلحه عامة ويتقرر البطلان الجزئي إذا إنطوى إبرام العقد على مخالفة قاعدة تستهدف مصلحه خاصة.

ثالثاً: آثار البطلان

في المبدأ إن نتيجة البطلان بشـــتى أوصــــافهِ تكون زوال العقد المُبطَل بأثر رجعي بحيث يعود المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، ويترتب على بطلان العقد عدم جواز المطالبة بتنفيذه[1]. بالتالي، يُمحى العقد بِمجردِ إعلان بطلانه، ويصبح على عاتق أطراف العقد موجب الرد، وفي حال إستحالة موجب الرد أمكن إستبداله بموجب التعويض.

إذا كان العقد الذي تقرر بطلانه لم يبدأ تنفيذه بعد من أي من الطرفين، فلا يلتزم أي من المتعاقدين بشـيء نحو الآخر. لا يجوز لأي منهما أن يطالب الآخر بتنفيذ إلتزاماته التي يرتبها العقد فيما لو كان صـحيحاً. أما في حال باشر الأطراف بتنفيذ العقد الباطل كلياً أو جزئياً من أحد الطرفين أو منهما معاً ثم يقرر البطلان بعد ذلك فيتعين إعادة المتعاقدين للحالة التي كانا عليها قبل التعاقد إعمالا للأثر للرجعى للبطلان.

إلا أنه ونظراً لخصــوصــية عقد العمل، وبالأخذ بعين الإعتبار مبدأ حماية الطرف الأضــعف في العقد، وهنا الأجير الأجنبي، فإن تطبيق المفعول الرجعي كأثر لبطلان العقد الذي شرع أطرافهُ بتنفيذه، يحرم الأجير الأجنبي من الحماية التي يوفرها له قانون العمل لإستحالة إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل الشروع بتنفيذ العقد، فمن غير المستطاع أن يسترد الأجير ما بذلهُ من جهد ووقت. من هنا وحفاظاً على حماية الأجير في عقود العمل والإسـتخدام، يكون بطلان العقد ذا أثر للمسـتقبل، مما يدحض أي نكران لعلاقة العمل التي تم إنشاؤها قبل بطلان العقد، فلا يرد الأجير ما تقاضاهُ من أجر مقابل عملهُ، إنما يتم وقف العمل ببنود العقد بعد البطلان.

في الواقع، إن معظم اللاجئين الذين يعملون في لبنان وجودهم غير شـــرعي أي يفتقرون للأوراق القانونية التي تسـمح لهم بالعمل بالشـكل القانوني، ومعظمهم مسـجلون في المفوضـية السـامية للأمم المتحدة لشـؤون اللاجئين التي تشـترط على اللاجئين المسـجلين بعدم العمل على الأراضـي اللبنانية، الأمر الذي يجعلهم كأجراء أجانب يفتقرون للغطاء القانوني مما يدفع أصـــحاب العمل بإســـتغلال هذا الوضع وفرض شروط عمل غير مطابقة لتلك المنصوص عليها في قانون العمل، فيزيدون من ساعات

---

[1] غسان رباح، لا يمكن لأحد أن يستفيد من مخالفته، العدل، ١٩٨٣، قسم الدراسات، ص ٢٤.

العمل دون مقابل، أو يفرضـــــون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور على ســـــبيل المثال. بالتالي، فإن التمسك ببطلان العقد لا يحمي إلا الأجراء الأجانب العاملين بصورة شرعية في لبنان.

البند الثاني: الجزاء العقابي

تأخذ العقوبات الجزائية حيزاً مهماً فيما يتعلق بقانون العمل نظراً لأن قواعد القانون السـابق الذكر تتسم بالصـفة الإلزامية ومقرونة غالباً بالجزاء. والقصـد من فرض العقوبات الجزائية إلى جانب الجزاء المدني هو تدعيم حقوق الأجراء والأجراء الأجانب[1] وحمايتهم، إذ إن الجزاء المدني وحدهُ لا يشكل رادعاً جازماً لمُرتكب المخالفة.

إن قواعد قانون العمل، وبالأخص القواعد التي لها أثراً مباشراً على الحياة الشخصية للأجير كالقواعد المتعلقة بسـاعات العمل والإجازات وتنظيم الأجور إلى جانب تنظيم سـلامة الأجير الصـحية والمهنية، شكلت دافعاً مهماً إلى ترتيب الجزاء العقابي المتمثل بالعقوبات التي يفرضـها والتي تلعب دوراً مهماً في ردع أي محاولة لمخالفة القواعد الإلزامية لقانون العمل.

إن قانون العمل قد خصـــــص الباب الخامس منه للعقوبات التي تطبق في حال مخالفة قواعد هذا القانون، كذلك الأمر في قانون عقود العمل الجماعية والوسـاطة والتحكيم الذي تضـمن عقوبات جزائية لمخالفة بعض نصوصه، وذلك في البابين الأول والثاني من القانون السابق ذكره. إضافةً إلى ما تقدم، نصت المادة ٢١ من مرسوم تنظيم عمل الأجانب عقوبات جزائية لقاء مخالفة أحكامه.

من هذا المنطلق، سـنعرض المسـؤولية الجزائية لصـاحب العمل **(أولاً)**، والمسـؤولية الجزائية للأجير **(ثانياً)**.

أولاً: المسؤولية الجزائية لصاحب العمل

ترتكز أغلب العقوبات المنصـوص عنها في قانون العمل على صـاحب العمل، بحيث إن صـاحب العمل هو المســؤول بشـكل رئيســي عن الجرائم العمالية نظراً لأنه من يقع على عاتقه موجب تطبيق وتنفيذ قواعد وأحكام قانون العمل التي تســتهدف صـــحة وســـلامة الأجراء. بالتالي فإن أي تقاعس أو إهمال أو تقصـــير أو خلل أو مخالفة منه لتنفيذ الأحكام المنصـــوص عنها في هذا القانون يعرضــــه للمساءلة الجزائية.

إن صـــاحب العمل هو المسـؤول عن تأمين بيئة صـــالحة للعمل وعليه السـهر على تطبيق القواعد المنصـوص عليها في قانون العمل اللبناني، وإن أي تقصـير أو مخالفة أو إهمال من صـاحب العمل لقاء هذه المسؤوليات يعرضه للمسؤولية الجزائية.

---

[1] توفيق فرج، قانون العمل اللبناني، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٩، ص١٧.

وبالتالي، على سبيل المثال إذا أقدم صاحب العمل على تشغيل أجنبي دون إجازة عمل مسبقة؛ أو إذا قام بتشغيل النساء والأحداث بخلاف قواعد قانون العمل؛ أو إذا خالف قواعد تنظيم ساعات العمل والإجازات والأجور، أو القواعد المتعلقة بالصرف من الخدمة، ترتب على صاحب العمل مسؤولية جزائية، إذ إن ما سبق ذكره يُعتبرون من الجرائم المتعلقة بسير العمل.

أما مخالفة القواعد المتعلقة بتأمين بيئة العمل الصحية والسليمة؛ أو القواعد المتعلقة بتوفير الرعاية الطبية؛ أو مخالفة قواعد تنظيم أجهزة السلامة الصحة المهنية، فإنها من الجرائم المتعلقة بسلامة الأجير التي ترتب أيضاً مسؤولية جزائية على صاحب العمل.

في الواقع، إن العاملات المنزليات الأجانب غير مشمولات بقانون العمل اللبناني، الأمر الذي يحرمهن من سائر الحقوق التي يتمتع بها سائر الأجراء الأجانب في القطاعات الأخرى، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات السنوية والمرضية والحد الأقصى لساعات العمل والحق في إنشاء التجمعات والتنظيم والحق في الإستقالة مع إشعار مسبق وبالتالي هم الأكثر عرضة للإستغلال من قِبل من يعملن لمصلحتهم، فتعمل العاملة المنزلية الأجنبية عدد ساعات أكثر من العدد المحدد قانوناً، كما أن معظمهم لا يعملون بظروف سليمة أو صحية، بالإضافة إلى أن معظم أصحاب العمل يتقاعسون بتوفير الرعاية الطبية لهن، الأمر الذي يدفعهن بالهرب ويصبحن عرضة للإتجار بالبشر أو التوقيف، فهن خارج نطاق الحماية القانونية الفعّالة ومعظمهن لا يملكن المعرفة الكافية بحقوقهن أولاً وثانياً حول مكان وطريقة تقديم الشكوى.

تصديقاً لما سبق، الحكم الصادر بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٣ عن مجلس العمل التحكيمي في طرابلس برئاسة القاضي منير سليمان القاضي بإلزام صاحبة العمل بتسديد أجور مستحقة عن ثلاث سنوات عمل عائدة للعاملة في الخدمة المنزلية (المدعية)، بالإضافة الى تعويض شهر إنذار. وقد استند المجلس لهذه الغاية الى المادة ٦٥٦ من قانون الموجبات والعقود، تبعاً لإستثناء عاملات المنازل من قانون العمل بموجب المادة السابعة منه. إلا أن الجدير بالذكر، أن المدعى عليها (صاحبة العمل) قد تعمدت عدم دفع أجور المدعية (العاملة المنزلية) لمدة ثلاث سنوات، أي أن الأخيرة قد عملت بالسخرة طيلة فترة عملها، مع تسليط الضوء على ما أظهرته تحقيقات وزارة العمل أن صاحبة العمل لم تكن تسمح للعاملة بالخروج من المنزل، وبالتالي تحرمها من حقها بالتجول، ومن جهة أخرى، ظهر أن صاحبة العمل كانت تحتفظ بالأوراق الثبوتية الخاصة بالعاملة المنزلية فلم تسلمها إياها إلا بعدما تأكد تسفيرها وترحيلها من قبل الأمن العام بعد القبض عليها بعد سنتين من تركها العمل.

ذكرت سارة ونسا[1] في مقال قانوني ما حرفيتهُ أنه "يتبين من هذه القضية أن العاملة لم تبادر إلى أي خطوة قضائية من أي نوع كان، خلال فترة عملها، لوجود إستحالة عملية للقيام بذلك، في ظل منعها من الخروج من المنزل. كما نلحظ أنها لم تقم بذلك حتى بعد تركها العمل بل اكتفت بتوجيه إنذار بوجوب تسديدها أجورها وأنها لم تباشر الإدعاء إلا بعد القبض عليها بعد سنتين من تركها العمل. ومرد ذلك هو طبعاً هشاشة وضعها بعدما جعلها نظام الكفالة في وضع الخارجة عن القانون والفاقدة لحق الإقامة في لبنان فور تركها العمل، ما يجعل أي إدعاء من قبلها بمثابة تسليم لذاتها. وبذلك، شكلت هذه القضية دليلاً إضافياً على ما أسميناه صناعة المحاكمة الغيابية، أي أن العاملة لا تباشر إدعاءها، مهما بلغ حجم المظالم ضدها، إلا بعد ترحيلها"[2]. مع العلم أن المدة المتراوحة بين كل إجراء قضائي والآخر كانت سنة كاملة، الأمر الذي لا يشجع بتاتاً لجوء الأجراء الأجانب إلى القضاء عند تعرضهم لأي إنتهاك قانوني وإنساني" مع العلم أن الحكم صدر بعض ١٦ سنة من تاريخ تقديم الشكوى.

زد على ذلك، الظروف السيئة التي يعمل بها الأجراء الأجانب بشكل عام، فنظراً لحاجتهم إلى العمل يقبلون بكل الشروط المفروضة عليهم من قبل صاحب العمل، ذلك كي لا يخسرون عملهم.

بالإستناد إلى تقرير صادر عن منظمة هيومن رايتس ووتش، فإن المحاكم الجزائية والمدنية تستغرق بمعدل ٢٤ شهراً لحل القضايا الجزائية، وبين ٢١ شهراً إلى ٥٤ شهراً للبت في الشكاوى المدنية ضد أصحاب العمل، بما في ذلك القضايا المتعلقة بعدم دفع الأجور وحرمان العاملات المنزليات من الغذاء والطبابة. وفي سائر الحالات تبين أن الأحكام كانت متساهلة جداً مقارنةً بحجم الجناية[3]، الأمر الذي يشكل خللاً في حماية الأجراء الأجانب.

---

[1] كاتبة في المفكرة القانونية.

[2] سارة ونسا، حكم قضائي يقر حق عاملة منزلية بأجورها بعد ١٦ سنة من بدء عملها في لبنان: للعاملات المنزليات حق التقاضي أيضاً، المفكرة القانونية، ٢٠١٥، متوافر على الموقع: https://legal-agenda.com/%D8%AD%D9%83%D9%85-%D9%82%D8%B6%D8%A7%D8%A6%D9%8A-%D9%8A%D9%82%D8%B1-%D8%AD%D9%82-%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9-%D9%85%D9%86%D8%B2%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1%D9%87%D8%A7-%D8%A8/، تاريخ الدخول: ٣ كانون ٢ ٢٠٢١.

[3] ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق وكفى، ٢٠١٢، ص٦، متوافرة على الموقع https://kafa.org.lb/ar/node/159، تاريخ الدخول: ٣ كانون ٢ ٢٠٢١.

ثانياً: المسؤولية الجزائية للأجير

لم يتناول المشـرع في قانون العمل المسـؤولية الجزائية للأجير بذات الحجم الذي كرسّـهُ لمسـؤولية صاحب العمل الجزائية، ذلك للفكر السائد بأن الطرف الأقوى في العلاقة العمالية تعود لصاحب العمل الأقوى إقتصادياً وإدارياً، وأن الطرف الأضعف هو الأجير.

من هذا المنطلق، فإن مسؤولية الأجير الجزائية تخضع للقواعد والأحكام العامة في قانون العقوبات اللبناني[1]، من هذه الجرائم أولاً الجنح المخلة بالشـرف والأمانة والآداب العامة؛ جرائم الجنح المرتكبة داخل دائرة العمل؛ وجرائم الجنايات بشكل عام.

في حال إرتكب الأجير إحدى هذه الجرائم، جاز لصـاحب العمل وقف الأجير إحتياطياً عن العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فصله نهائياً عن العمل بعد صدور حكم نهائي في الجريمة المنسوبة إليه.

تجدر الإشـارة في هذا السياق أن الجزاء العقابي المترتب على إرتكاب المخالفات يتمثل بنوعين من العقوبات، أولاً عقوبات أصلية وتشمل الحبس والغرامة، وثانياً عقوبات تكميلية تشمل المصادرة وإغلاق مكان العمل[2]. ويتولى متابعة هذه المخالفات جهاز بشـري فني يتمثل في نظام تفتيش العمل، بحيث يقوم موظفون متخصصـون بتفتيش أماكن العمل لضـبط كل مخالفة لأحكام قانون العمل. في هذا السـياق أناطت المادة السـادسـة من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ المتعلق بتعديل المادتين ١٠٧ و١٠٨ من قانون العمل اللبناني، بدائرة تفتيش العمل في وزارة العمل، مهمة ضبط المخالفات لأحكام قانون العمل.

من الناحية القانونية، فإن المشرع منح مفتشي العمل الصلاحيات التي تمكنهم من القيام بمسؤولياتهم إلا أن الواقع العملي يعكس ضعفاً جلياً على صعيد الرقابة في هذا المجال، فمعظم أصحاب العمل لا يتقيدون بأحكام قانون العمل مما يفسـح المجال لوقوع مخالفات بحق الأجراء فيُحرمون من الحماية القانونية التي وضعت لصالحهم.

الفصل الثاني: القوانين الداخلية التي ترعى صحة وسلامة وكرامة الأجير الأجنبي

العلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل ينظمها عقد العمل الذي يجعل أحد المتعاقدين عملهُ في خدمة الطرف الآخر وتحت إشـرافه وإدارته مقابل أجر يلتزم الفريق الثاني أداءه له، إذ نصـت المادة ٦٢٤ من قانون موجبات وعقود اللبناني أن "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له وعقد المقاولة أو إجارة الصـناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضـاه إتمام عمل معين لشـخص آخر مقابل بدل

---

[1] ناهدة العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في مصـر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشـأة المعارف، ١٩٩٦، ص ٥١٣.

[2] محمد دغمان، النظام العام في علاقات العمل، المرجع السابق الذكر، ص ٦٦.

مناســـب لأهمية العمل. والعقد الذي بموجبه يلتزم صـــاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، تعد من قبيل إجارة الصناعة. ومن هذا القبيل أيضا عقد النقل"[1].

بالتالي، فكما للأجير واجبات أمام رب العمل، كالإلتزام بالعمل، وبســاعات العمل، فإن رب العمل أيضاً مسؤول تجاه الأجير لناحية الإلتزام بالموجبات المنصوص عنها في عقد العمل والأعراف وأنظمة المؤسـسـات الداخلية وعقود العمل الجماعية والإتفاقيات والمعاهدات الدولية وقوانين الموجبات والعقود والعمل. في هذا السياق يمكن تقسيم موجبات رب العمل إلى أربع أقسام: موجب دفع الأجر، وموجب التقيد بالتنظيم القانوني للعمل، وموجب وضع نظام داخلي للعمل، وأخيراً موجب الوقاية والسلامة.

إلى جانب حق العامل بتقاضي الأجر، وحقه بالحفاظ على صحته وتأمين ظروف صحية له للعمل وحقه بالتأمين عليه في حال الخطر الذي قد يصـيبه بمناسـبة عملهِ، للأجير أيضـاً الحق بالضـمان الإجتماعي. إذ نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسـان أن على كل عضـو من أعضـاء المجتمعٍ ما لهُ الحق في أن يكون مشـتركاً فيما يعرف بالضـمان الإجتماعي، وذلك حرصـاً على الحفاظ على الكرامة والتنمية. والضـمان الإجتماعي يعني كافّة المنافع التي يتم تأديتها للأجراء مقابل إشـتراكهم في برنامج التأمين المعمول به في الدولة، وتشـمل هذه المنافع؛ رواتب عند الكِبر والتقاعد، تعوض نهاية الخدمة، وتعويض صحي، ذلك على سبيل المثال لا الحصر.

من هذا المنطلق، سنتناول في هذا الفصل حق الأجراء الأجانب في الخضوع إلى أحكام قانون طوارئ العمل **(المبحث الأول)**، وحق الأجراء الأجانب في الإســتفادة من أحكام قانون الضــمان الإجتماعي **(المبحث الثاني)**. آخذين بعين الإعتبار في هذا التقسـيم أن أحكام قانون الصـندوق الوطني للضـمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية ما زالت خارج موضع التنفيذ.

المبحث الأول: حق الأجراء الأجانب في الخضوع إلى أحكام قانون طوارئ العمل

إن صــحة وســلامة الأجير حقٌ منصــوص عليه قانوناً، إذ إن الأجراء عرضــة لأن يتعرضــون للإصــابات خلال عملهم أو بمناسـبة عملهم أو في معرض عملهم. وتتفاوت نسـبة العرضــة لحوادث العمل بحســب طبيعة العمل وفئة عمل الأجير. لذا كان المشــرع اللبناني مواكباً موجب تأمين وقاية الأجراء وســلامتهم إذ نصــت المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود أنهُ على رب العمل أو الســيد وبالإجمال على كل من يستخدم العمال أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة أو الصحة في المصانع والغرف وبالإجمال في جميع الأماكن التي يقدمها للعملة أو المستخدمين أو الخدم ليتمكنوا

من تنفيذ إجارة العمل؛ وأن يسهر على العدد والآلات والأدوات وبالإجمال جميع الأشياء التي يقدمها للعمال أو المستخدمين أو الخدم لتنفيذ إجارة العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم وحياتهم غير الخطر الملازم لإجراء العمل على منوال عادي؛ وأن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتمم فيها، لحماية حياة العملة والمستخدمين أو الخدم ولصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته لحسابه. ويكون رب العمل أو السيد مسؤولا عن كل مخالفة لأحكام هذه المادة[1].

إذ نصت المادة ٦١ من قانون العمل أن على أرباب العمل إتخاذ الاجراءات الكفيلة بحماية صحة الأجراء من الأمراض ووقايتهم من الأخطار في العمل، وذلك مع الإحتفاظ بأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٦٣ المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وعملاً بأحكام المادة ٦٤٧ موجبات وعقود[2].

وأولت المادة ٦٢ من القانون نفسه الحكومة سلطة إستصدار مراسيم لتحديد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وكل ما يتعلق بالسلامة والإنارة والتهوئة وتجديد الهواء وتأمين المياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان وتأمين الإحتياطات ضد الحرائق، وغيرها[3].

من هذا المنطلق، يكون رب العمل مسؤولاً عن الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بالأجير بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد وذلك وفق قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي الرقم ١٩٨٣/١٣٦، الذي يبقى ساري المفعول حتى وضع أحكام قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ.

لذا من الجدير شرح قانون طوارئ العمل **(الفقرة الأولى)**، وحقوق الأجراء الأجانب المنبثقة من قانون طوارئ العمل **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: قانون طوارئ العمل

إن قانون طوارئ العمل صدر عام ١٩٨٣، من خلال المرسوم الاشتراعي الرقم ١٣٦، ويُعتبر القانون الوحيد الذي يلحظ حقوق العمال الناجمة عن إصابات العمل. وهو يخضِع لأحكام هذا المرسوم العمال اللبنانيين والأجانب على حد سواء.

لذا من الجدير شرح مفهوم طارئ العمل **(النبذة الأولى)**، وعرض إطار تطبيق قانون طوارئ العمل على الأجراء **(النبذة الثانية)**.

---

[2] عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص ٢٥، ص ١٩.

[3] عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص ٢٥، ص ١٩.

النبذة الأولى: مفهوم طارئ العمل

نصت المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦، الصادر بتاريخ ١٦ أيلول سنة ١٩٨٣، أنه يخضـع لأحكام هذا المرسـوم الإشـتراعي الإصـابات المفاجئة الناجمة عن عمل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط، بعقد إستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون موجبات وعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ العقد[1].

بالإسـتناد إلى المادة الأولى المذكورة أعلاه، يتبين أن المقصـود بطارئ العمل، الإصـابة الخارجية المفاجئة التي تلحق بالأجير أثناء عملهِ أو بمناسـبتهِ، على أن يكون العلاقة بين الأجير ورب العمل علاقة عمل تعاقدية مبنية على عقد عمل متوفر فيه شروط المادة ٦٢٤ من قانون موجبات وعقود.

من هنا يتبين أن مسؤولية رب العمل بناها المشرع على أساس المخاطر المهنية، وليس على أساس الخطأ، إذ يبقى رب العمل مسـؤولاً عن إصـابة الأجير في جميع الأحوال، دون أن يكون رب العمل مرتكباً لخطأ أو إهمال، كما أنه ليس على الأجير موجب إثبات خطأ صـاحب العمل للإسـتفادة من أحكام قانون طوارئ العمل.

تتمثل المخاطر المهنية بالمخاطر التي يتعرض لها الأجير في أماكن العمل وبموجب عقد العمل وبمناسبتهِ. وتتضمن هذه المخاطر أنواع عديدة مختلفة، منها المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسـية، والمخاطر البدنية. والمخاطر المهنية تنقسـم إلى مخاطر طويلة المدى، وقصـيرة المدى، ويمكن أن تؤدي المخاطر إلى الوفاة أحياناً.

من الحوادث التي تدخل في مفهوم طوارئ العمل سـقوط العامل في منطقة عمله؛ الضـربة التي يصـاب بها العامل أثناء عراك نشـب بين العمّال؛ الصـدمة التي يصـاب بها العامل فتوقظ نواة داء السرطان أو جرثومة داء السل الكامنة في جسمه وتدفعها إلى النمو والإنتشار؛ لفحة الهواء التي تسبب داء ذات الرئة أو تحدث تصـنُّجاً في الجسم؛ التسمم السريع بمادة سامة؛ الحادث المؤدي بسرعة إلى ظهور مرض في الجسم، وكل حادث يفضـي إلى تشـويه جمال الفتاة أو مظهرها الخارجي أو عجزها عن مزاولة بعض المهن التي تستلزم وجود مسحة من الجمال[2].

---

[1] طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسـات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=281094&LawID=194093&language=ar، تاريخ الدخول: ٢٩ تموز ٢٠٢٠.

[2] جوزيف كابي يزبك، شو حقوقك بالعمل؟، سلسلة دليل حقوق الناس، منشورات مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان، بيروت، ٢٠١٠، متوافر على موقع:

أما فيما يتعلق بشمولية قانون طوارئ العمل، فبالإستناد إلى المادة الأولى منه، يخضع جميع الأجراء، دون أي إستثناء ودون أي تمييز بين فئات وجنسيات الأجراء، لأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦، على خلاف قانون العمل اللبناني إذ وضع بعض الإستثناءات فيما يتعلق بفئات المستفيدين من أحكامه.

النبذة الثانية: إطار تطبيق قانون طوارئ العمل على الأجراء

تدخل الإصابات التي يتعرض لها الأجير أثناء عمله أو بمناسبة عمله ضمن إطار طوارئ العمل شرط أن تكون مرتبطة بعقد عمل وقت حصول الحادث وأن تتوافر فيه ثلاثة عناصر، العمل؛ الأجر؛ والتبعية القانونية.

من أجل تطبيق أحكام قانون طوارئ العمل يجب توافر شرطين، إصابة الأجير بضرر ووقوع طارئ أثناء تأدية العمل أو في مناسبته. يأخذ طارئ العمل طابع العنف والمفاجأة أي الحوادث. فعلى مصدر الحدث الطارئ أن يكون خارجياً وأن يقع بغتةً وأن يلحق ضرراً جسمانياً.

بالتالي فإن شروط تطبيق أحكام قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الإشتراعي الرقم ١٩٨٣/١٣٦هي أن يكون **أولاً** المصاب أجيراً مرتبطاً بعقد إستخدام؛ **ثانياً** أن يكون الحادث من نوع طارئ العمل الناجم عن عامل خارجي ومفاجئ وأن يؤدي إلى ضرر جسدي، كما أن الخلل العقلي يعتبر بمنزلة إصابة جسمانية بدنية. إلا أنهُ لا يُعتدّ بالمرض المهني الذي يحصل بصورة بطيئة متمادية في أثناء قيام الأجير بعمله كالمرض العصبي، فالتسمم السريع الناجم عن مشروب ملوَّث يعتبر طارئ عمل موجبًا للتعويض، أما التسمم البطيء الناجم عن المياه الموضوعة تحت تصرّف الأجير فيعتبر نوعاً من المرض المهني الخارج عن نطاق قانون طوارئ العمل، وهذا يشكل قصوراً في التشريع المرعي الإجراء ويستوجب تدخل المشترع لسده وتغطيته؛ **ثالثاً** أن يكون الطارئ بسبب تنفيذ عقد الإستخدام أو بمناسبته. ويعتبر طارئًا بمناسبة العمل الحادث الذي يتعرّض له الأجير في أثناء ذهابه الى العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب من دون توقف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن العمل. **رابعاً** أن يكون الضرر المشكو منه ناجماً عن طارئ العمل، أي أن تتوافر صلة سببية بين الإثنين، حيث تعتبر الإصابة أو الأضرار ناتجة عن الطارئ المشكو منه. **خامساً** أن يتم تقديم دعوى التعويض عن طارئ العمل خلال مهلة سنة من تاريخ وقوع الحادث أو ختام التحقيق فيه أو التوقف عن دفع التعويض المؤقت، ذلك بالإستناد إلى المادة ٣١ من قانون

---

http://www.justiciadh.org/pdf/%D8%B4%D9%88%20%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82%D9%83%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf، تاريخ الدخول: ٢٩ تموز ٢٠٢٠.

طوارئ العمل[1]، وتعتبر مهلة السنة مهلة إسقاط لا يتم قطعها أو وقفها كما هي الحال في مهلة مرور الزمن.

تفيد المادة ٢٤ من المرسوم بأنّه يتوجب على كل صاحب عمل أن يصرّح عن أي طارئ يصيب أجيره أثناء العمل أو بمناسبة العمل، ويُقدَم التصريح إلى مجلس العمل التحكيمي في مهلة ٣ أيام من تاريخ وقوعه[2]. وإذا لم يدّع صاحب العمل، فعلى العامل المصاب أن يبلغ عن الإصابة لدى وزارة العمل. تكلّف الوزارة مفتشاً يوكّل للكشف عن مكان العمل الذي حصل فيه الحادث، للتأكّد من شروط السلامة المهنية فيه ووجود الإحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الحوادث. تحوّل وزارة العمل المصاب إلى الطبيب الشرعي، وعندها يحدد التعويض اللازم بحسب كل ضرر.

يحق للأجير المُصاب أو لأصحاب الحق من بعده، بالإضافة إلى إقامة دعوى تعويض ضد صاحب العمل أو ورثته، مقاضاة مسبب الحادث لمطالبته بالتعويض عن الضرر اللاحق بالأجير من جراء الحادث. كما أن لصاحب العمل أيضاً، وعلى كامل مسؤوليته نيابةً عن الأجير المصاب أو أصحاب الحق من بعده، إقامة هذه الدعوى إذا أهملوا إقامتها. ولا يترتب للأجير المصاب أي تعويض إذا تم إثبات أنهُ تسبب بالحادث عن قصد، وذلك بالإستناد إلى المادة ١١ من قانون طوارئ العمل.

الفقرة الثانية: حقوق الأجراء الأجانب المنبثقة عن قانون طوارئ العمل

يعطي قانون طوارئ العمل الحق في إنشاء عقد تأمين للأجراء الأجانب **(النبذة الأولى)**، أما في حال توفى الأجير الأجنبي جرّاء حادث عمل فلورثة الأجير الأجنبي أيضاً حقوق **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: عقد تأمين الأجراء الأجانب

إن عقد التأمين هو عقد ينشأ بين شركة تأمين وشخص طبيعي أو معنوي، بموجبه يتعهد الفريق الأول بتقديم تعويض محدد للفريق الثاني وهو المؤمَن، عند حصول ضرر مقابل بدل معين يدفعه عند حصول خسارة لحقت بهذا الأخير من جراء حادث أو مرض أو إصابة عمل أو وفاة.

تصدر بإستمرار عن وزارة العمل تعاميم وقرارات مختلفة منها جديدة وأخرى معدلة ولاغية لقرارات وتعاميم قبلها، كذلك الأمر فيما يتعلق بإلزامية إجراء بوليصة تأمين للأجراء الأجانب في لبنان، وتنظيم شروطها، فتصدر بشكل مستمر تعاميم وقرارات جديدة متوافقة مع المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٣٦

---

[1] في الصلاحية وأصول المحاكمة، طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع:
http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=281099&LawID=194093&language=ar، تاريخ الدخول: ٣٠ تموز ٢٠٢٠.

[2] طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مرسوم إشتراعي رقم ١٣٦، متوافر على موقع: http://www.aclae.org.tn/pays/liban/securite.htm، تاريخ الدخول: ٣٠ تموز ٢٠٢٠.

والمتعلق بقانون طوارئ العمل، مما يساعد على تفادي الخلافات، التي قد تنشأ عند حصول طارئ عمل، وفاة أم إصابة، وكذلك في حالة المرض، وتلتزم شركة التأمين، بدفع هذه المبالغ إلى المتضرر، وإلى ورثته عند الوفاة.

وحيث إن التعاميم والقرارات المتعلقة في إلزامية إجراء بوليصة تأمين للأجراء الأجانب في تبدل مستمر، سوف نعرض آخر قرار تم إصداره في هذا المجال، إذ إنه وفي تاريخ ١٤ نيسان ٢٠٠٩ صدر القرار رقم ٥٢ والقاضي بتعديل القرار رقم ١١٧/١ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٧/٦ المتعلق ببوليصة التأمين على الأجراء الأجانب والعمال في الخدمة المنزلية وإستبدال أحكام جديدة به.

بحسب المادة الخامسة من القرار رقم ٢٠٠٩/٥٢، يتوجب على صاحب العمل أن يقدم مع طلب إجازة العمل ومع طلب تجديد إجازة العمل نسختين أصليتين عن عقد التأمين والبوليصة وصورة عن بطاقة التأمين أو الإيصال الأصلي بالدفع. كما ويجب أن ينظم عقد التأمين باللغة العربية وأن يكون ممهوراً بختم شركة التأمين وأن يحمل توقيع طرفي العقد على كل الصفحات مع الإسم الواضح وذلك إستناداً إلى المادة السابعة من القرار رقم ٢٠٠٩/٥٢[١].

ويقتضي إعتماد الأسس التالية في تنظيم بوليصة التأمين للأجانب في حال إصابة الأجير بضرر جسدي **(البند الأول)**، وفي حال الوفاة أو الترحيل **(البند الثاني)**.

البند الأول: في حال إصابة الأجير بضرر جسدي

يحدث أن يتعرض الأجير لحادث في العمل أو بمناسبة العمل وأن ينتج عن ذلك ضرر جسدي له، فيكون من حقه التعويض عن عطل جراء حادث عمل **(أولاً)**، وأن يتم إعفائه من نفقات الإستشفاء **(ثانياً)**.

أولاً: التعويض عن عطل جراء حادث عمل

في حال الإصابة بعطل دائم كلي من جراء حادث، تتعهد شركة التأمين بأن تدفع للأجير المصاب مبلغا لا يقل عن خمسة عشر مليون ليرة لبنانية.

أما في حال العطل الدائم الجزئي فتدفع نسبة مئوية من المبلغ المذكور أعلاه وذلك وفقاً لجدول العجز المنصوص عليه في قانون طوارئ العمل.

---

[١] تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٢٠٠٤/٧/٦ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وباستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٠٤/١٤، الجريدة الرسمية، عدد ١٩، ٢٠٠٩، ص ٢٠٥٥-٢٠٥٦، http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=223096، تاريخ الدخول: ١٢ نيسان ٢٠٢٠

ثانياً: نفقات الإستشفاء

تتعهد شركة التأمين بأن تدفع نفقات الإستشفاء من جراء حادث أثناء العمل أو خارجه أو من جراء مرض مهما كان نوعه أو سببه بالإضافة إلى فحص مخبري واحد في السنة مبلغاً لا يقل عن خمسة وثلاثين مليون ليرة لبنانية كحد اقصى في السنة (حالة واحدة او عدة حالات).

البند الثاني: في حال الوفاة أو الترحيل

من الممكن أن يتعرض الأجير إلى حادث يؤدي بحياته، أو حدوث أمر معين ينشأ عنه قرار بالترحيل، سنعرض فيما يلي الحقوق في حال الوفاة **(أولاً)**، وفي حال الترحيل **(ثانياً)**.

أولاً: في حال وفاة الأجير

في حال وفاة الأجير الأجنبي لأي سببٍ كان، تتعهد الشركة بدفع نفقات نقل الجثمان أو الرفاة إلى وطن الأجنبي أو إلى مكان إقامته الدائم في الخارج بمبلغ لا يقل عن إثني عشر مليون ليرة لبنانية على أن يسلم الورثة الشرعيون أو المعينون بموجب بوليصة التأمين وتربطهم صلة قربة بالمضمون من الدرجة الثانية رصيد المبلغ المذكور بعد حسم نفقات نقل الجثمان أو الرفاة وذلك لإتمام الترتيبات اللازمة بحيث يتوجب على صاحب العمل ضمان نقل الرفاة خلال مهلة اقصاها أسبوع من تاريخ الوفاة.

وبالتالي تكون المادة إستبعدت أي نزاع قد ينشأ فيما يتعلق بسبب الوفاة، فلم يفرق المشرع بين أسباب الوفاة أكانت طبيعية أم ناتجة عن طارئ عمل. إلا أن هذه المادة لم تتضمن نفقات حفظ وتوضيب جثمان المضمون إلى حين نقل الجثمان إلى الخارج. كما لم تشمل هذه المادة حيثيات أخرى في هذا المجال، فماذا لو أن إقامة عائلة الأجير الأجنبي الدائمة في لبنان أو إستوجب لأي سببٍ آخر دفن الجثمان في لبنان، هل نفقات الدفن تكون في هذه الحالة على عاتق شركة التأمين؟

ثانياً: في حال الترحيل

تتعهد شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في عدة حالات، على ألا تقل قيمة المبلغ عن ثمن تذكرة السفر بالطائرة في الدرجة السياحية إلى بلد الأجنبي أو البلد المحدد في البوليصة، وذلك **أولاً** بطلب أو بقرار من السلطات المختصة؛ **ثانياً** في حال وفاة صاحب العمل تلتزم شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في خلال أسبوع من تاريخ الوفاة؛ **ثالثاً** في حال صدور حكم عن المحاكم اللبنانية يقضي بإعلان إفلاس صاحب العمل؛ **رابعاً** إذا أصيب الأجير الأجنبي خلال تنفيذه عقد العمل بمرض عضال (على أن يجري التثبت بواسطة مفتشي العمل الأطباء).

من هنا يتبين أن وزير العمل قد جعل من بوليصة التأمين أحد الشروط المتوجب على الأجير الأجنبي تحقيقها وذلك حفاظاً على المصلحة العامة ومصلحة الأجير الأجنبي وتشمل هذه البوليصة كما أشرنا معظم ما قد يمكن أن يتعرض له الأجير[١].

النبذة الثانية: حقوق ورثة الأجير الأجنبي

نصّت المادة العاشرة من قانون طوارئ العمل (٨٣/١٣٦) على أنهُ "لا يحق لورثة الأجير الأجنبي المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الإشتراعي إذا كانوا مقيمين خارج الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث، ويستثنى من أحكام هذه المادة الأجراء الأجانب التابعين لدولة تمنح اللبنانيين في هذا الموضوع الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها"[٢].

بالتالي فإن المشرع أعطى لورثة الأجير الأجنبي، الحق في المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في القانون بشرط أن يكونوا مقيمين داخل الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث، فبإنتفاء هذا الشرط لا يستفيد ورثة الأجير المصاب من التعويضات.

أما الفقرة الثانية من المادة نفسها فقد أشارت إلى إستثناء مفادهُ أن ورثة الأجير يمكنهم الإستفادة من التعويضات وإن كانوا خارج الأراضي اللبنانية شرط توفر مبدأ المعاملة بالمثل.

في هذا السياق، أشارت المادة الأولى من إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، رقم ١٩، على أنهُ على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تتعهد بأن تصدق على هذه الإتفاقية بأن تعامل مواطني أي دولة عضو أخرى صدقت على هذه الإتفاقية، اللذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل.

كما نصت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الإتفاقية رقم ١٩ المذكورة أعلاه، أن تكفل هذه المساواة في المعاملة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم دون أي شرط يتعلق بالإقامة، الأمر الذي يتعارض مع ما تم ذكره في قانون طوارئ العمل لناحية شروط إستفادة ورثة الأجير الأجنبي من التعويضات.

في هذا الإطار، نذكر الحكم رقم ١٩٦٥/٦١٦ الصادر بتاريخ ١٩٦٥/٦/٨ عن مجلس العمل التحكيمي، مفاده إلزام المدعى عليه بدفع المبالغ التي عرضها على ورثة الأجير الذي توفى على أثر

---

[١] تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٢٠٠٤/٧/٦ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وباستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٠٤/١٤، مرجع سابق.

[٢] طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مرسوم إشتراعي رقم ١٣٦، مرجع سابق.

حادث عمل، ذلك على الرغم من وجود ورشة الأجير في ســـوريا وليس في لبنان بحيث إعتبر المجلس أن توفر شرط وجود الورشة في لبنان ليس من الإنتظام العام وكان صاحب العمل عالماً بذلك[١].

المبحث الثاني: حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان الإجتماعي

الضـــمان الإجتماعي نظام قانوني يهدف إلى تأمين للمواطن عيش كريم وذلك عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتأمين دخل بديل يعوضــهم عن الدخل المنقطع بسـبب البطالة، المرض، العجز، الشيخوخة، أو الولادة أو الوفاة. فهو نظام قانوني يُظهر من هم الأشخاص اللذين يستفيدون من أحكامه وما هي الأخطار الإجتماعية التي يغطيها والتقديمات التي تستحق للمضـمونين، ذلك لإضـفاء الحماية على أشخاص أو فئات تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم.

بالإســـتناد إلى قانون الضـــمان الإجتماعي، لا يســـمح لأرباب العمل أو الأجراء مخالفة الأحكام الإلزامية المنصـــوص عنها في هذا القانون، إذ إنه يتألف من مجموعة قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها وذلك تحت طائلة عقوبات معينة تُفرض عليهم، وإعتبار كل الإتفاقات المخالفة لهُ باطلة، علماً أن لوزارة العمل سـلطة الوصـاية وبالتالي لها صـلاحية إلغاء جميع القرارات الصـادرة عن مجلس الإدارة والتي لا تتفق مع نصـوصـه وأنظمته[٢]. إلا أنه يجوز مخالفة تلك الأحكام فقط في حال كانت الإتفاقات تزيد من الحماية التي يقررها القانون، فعندها يعتد بها وتعتبر موافقة للنظام العام إذ إن الطابع الحمائي يغلب على قانون الضمان الإجتماعي في لبنان.

سنتناول فيما يلي إطار تطبيق قانون الضمان الإجتماعي **(الفقرة الأولى)**، والأجراء الأجانب غير الخاضعين لقانون الضمان الإجتماعي **(الفقرة الثانية)**.

الفقرة الأولى: إطار تطبيق قانون الضمان الإجتماعي

للأجراء الأجانب الحق في الخضوع لقانون الضمان الإجتماعي **(النبذة الأولى)**، كما لهم الحق في الإستفادة من تقديماته أيضاً **(النبذة الثانية)**.

النبذة الأولى: شروط الخضوع لقانون الضمان الإجتماعي

حددت المادة ٩ / الفقرة الثالثة – بند "١" من قانون الضـــمان الإجتماعي، الشـــروط العامة لخضـــوع الأجير الأجنبي لأحكام الضمان الإجتماعي، إلا أنه على الأجير موجب دفع الإشتراكات سواء إستفاد الأجير أم لم يستفيد من تقديمات الضمان الإجتماعي.

---

[١] حكم رقم ٦١٦ الصـــادر بتـاريخ ١٩٦٥/٦/٨، مجـالس العمـل التحكيميـة، متوافر على الموقع: http://www.legiliban.ul.edu.lb/RulingView.aspx?opt&RulID=52646، تـاريخ الـدخول: ٤ كـانون ٢، ٢٠٢١.

[٢] وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق ص ٢٦، ص ٢٢٣.

أما البند الثاني والثالث من المادة ٩/ فقرة ٣، أشـــارت على الشـــروط الخاصـــة الواجب توفرها، لإستفادة الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان، بحيث تصدر إدارة الضمان لائحة بالبلدان التي تعامل اللبنانيين بالمثل ليتمكنوا رعايا هذه البلدان من الحصول على حقوقهم إسوة بالمواطنين[١].

من هنا يتبين أن المشـرع قد ميّز بين من يخضـع لقانون الضـمان الإجتماعي وبين من يسـتفيد من تقديمات الضمان.

فبالعودة إلى نص المادة ٩، الفقرة الثالثة البند الأول، "يخضـــع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضـــي اللبنانية، المرتبطون برب عمل واحد أو أكثر، وأرباب العمل، واللذين يســـتخدمونهم لجميع الموجبات المنصــوص عليها في قانون الضــمان الإجتماعي، بالشــروط المحددة فيه، فيما خص فرع ضــمان المرض والأمومة، ونظام التعويضــات العائلية، وضــمان طوارئ العمل والأمراض المهنية. ولا يخضـــع أرباب العمل للموجبات المتعلقة بفرع نهاية الخدمة إلا إذا كان يحق للأجراء الإســـتفادة من تقديمات هذا الفرع".

بالتالي فإن موجب ســـداد إشـــتراكات الضـــمان الإجتماعي من قِبل أرباب العمل، هو واجب عام وشامل سواء إستفادوا الأجراء من تقديمات الضمان الإجتماعي فرع التعويضات العائلية أم لم يستفيدوا.

إذاً فإن الضــمان الإجتماعي نظام إلزامي يُطبق على جميع المعنيين بحكمه دون أن يكون لهم حرية الخيار، على أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في القانون ليكونوا خاضعين لهذا النظام بصورة إلزامية. وهذه الشـــروط تتمثل أولاً أن يكونوا من فئة الأجراء؛ وثانياً أن يكون الأجراء مرتبطين برب عمل أو أكثر. أما الأشخاص أو الفئات التي لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي فقد أعطاهم المشـرع حق الخيار بالخضوع لهذا النظام أو عدمه.

بناءً على ما تقدم، سنتناول المضـمونون بصـورة إلزامية من جهة **(البند الأول)** والمضـمونون بصـورة إختيارية من جهة أخرى **(البند الثاني)**.

البند الأول: المضمونون بصورة إلزامية

بالإستناد إلى قانون الضمان الإجتماعي، حددت المادة التاسعة منهُ المضمونين بصورة إلزامية منذ المرحلة الأولى، شرط ممارسة العمل على الأراضي اللبنانية، وذلك على الشكل التالي:

---

[١] عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص ٢٥، ص ١٢٤.

فيما يتعلق بمجمل فروع الضمان الإجتماعي المذكورة في المادة السابعة، يخضع لنظام الضمان الإجتماعي[1]:

١-الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب عملهم وأياً كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوعاً كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح أو على الإنتاج وسواء كان مدفوعاً من قبل رب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين.

٢-الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين الذين يعملون في قطاعات البحر والمرافئ والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ وكذلك الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين، أياً كان شكل أو طبيعة أو طريقة كسبهم أو أجورهم.

٣- أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي المنصوص عليها في قانون تنظيم التعليم العالي الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢٦ والمعاهد الفنية المنصوص عليها في المادة ١٢ من المرسوم التنظيمي رقم ٧٨٨٠ تاريخ ١٩٦٧/٧/٢٥ تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق وبالشروط المحددة فيها التواريخ التي يبدأ فيها تنفيذ كل فرع من فروع الضمان على كل من القطاعات والفئات المذكورة في المقطعين (ب – ج) اعلاه من هذا البند (١) وتحدد بالطريقة ذاتها شروط خضوع فئتي الأجراء المؤقتين والموسميين المذكورين في المقطع (أ) من هذا البند.

٤-الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بما فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام.

٥-تحدد بمراسيم تتخذ بمجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وانهاء مجلس إدارة الصندوق وبالشروط المحددة فيها، فئات سائقي السيارات العمومية والحرفيين وسائر فئات الأشخاص اللبنانيين غير المذكورين في هذه المادة الذين تتبين ضرورة إخضاعهم منذ المرحلة الأولى، لبعض أو جميع فروع الضمان الإجتماعي.

وبالفعل، صدر المرسوم رقم ٤٨٨٦ بتاريخ ١٩٨٢/٢/١٨ الذي أخضع بموجبهِ وبصورة إلزامية سائقي السيارات العمومية اللبنانيين، وفرّق بموجب هذا المرسوم بين مالك السيارة العمومية وبين الذي يربطهُ وصاحب السيارة علاقة عمل (عمل وأجر وعنصر تبعية) فيعتبر الأخير أجيراً في هذه الحالة

---

[1] قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦.

ويخضع للضمان الإجتماعي على هذا الأساس وليس بصفتهِ سائقاً عمومياً. والجدير بالذكر أن المشرع اللبناني قد خص السائق العمومي اللبناني بقانون رقم ١٩٨٩/١، ينص بموجبه إخضاعهم إلى أحكام قانون الضمان الإجتماعي بجميع فروعهِ منذ المرحلة الأولى[١].

٦-باعة الصحف والمجلات، إذ يخضعون إلى أحكام الضمان الإجتماعي بجميع فروعه بموجب المرسوم رقم ١٩٨٢/٤٨٨٥ والمعدل بموجب المرسوم رقم ١٩٨٣/٢٦٥. ذلك على أن يكون لبنانياً وألا يكون تاجراً، كما يشترط أن يكون متفرغاً لا أن يكون مضموناً بصفة أخرى لدى الصندوق الوطني اللبناني.

٧-الأجراء الأجانب، إذ وبالإستناد إلى نص المادة التاسعة من قانون الضمان الإجتماعي يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية والحائزون على إجازة عمل وفقاً للقوانين المرعية الإجراء وشرط المعاملة بالمثل إضافةً إلى شروط معينة تم ذكرها سابقاً. علماً أن نظام الضمان الإجتماعي لا يقتصر على الأجير الأجنبي فحسب بل أيضاً على أفراد عائلته أيضاً.

٨-الصحافيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و١١ من قانون المطبوعات الصادر في ١٤ أيلول عام ١٩٦٢ وتلغى بموجبه جميع نصوص قانون ٦٥/٥٦ المتعلقة بهم. وأضاف المشرع بعض الأحكام التي يجب أن تُراعى فيما خص فرع نهاية الخدمة بالنسبة للصحافيين.

فيما يتعلق بتقديم العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارئ العمل والأمراض المهنية:

١-موظفو الدولة الدائمون بإستثناء العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام. وتستمر تعاونية موظفي الدولة في إعطاء التقديمات أو فروقات التقديمات التي لا يوفرها صندوق الضمان الى المنتسبين إليه، على أن تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء نسبة المساهمة المادية التي تدفعها الدولة للتعاونية.

٢-أفراد الهيئة التعليمية في جميع المدارس الخاصة الداخلون في الملاك وغير الداخلين في الملاك.

فيما يتعلق بالعناية الطبية في حالات المرض والأمومة فقط:

١-الطلاب اللبنانيون والطلاب الذين لا يحملون جنسية معينة أو من جنسيات تحت الدرس وذلك في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية.

---

[١] وسام حسين غياض، الوجيز قانون العمل اللبناني، مرجع سابق ص ٢٦، ص ٢٣٦.

٢-الطلاب الأجانب المقيمون في لبنان وذلك وفقا لإتفاقات ثنائية تعقد بين لبنان والدول التي ينتمون اليها. تحدد شروط خضوع الفئات المذكورة في هذا البند (٣) وإستفادتها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.

فيما يتعلق بتقديمات العناية الطبية بعضها أو جميعها، في حالات المرض والأمومة:

الأطباء المقبولون لدى الصندوق وفقا لأحكام قانون الضمان والنظام الداخلي، وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق[١].

البند الثاني: المضمونون بصورة إختيارية

لقد أعطى المشرع الحق لكل شخص لا تتوفر فيه شروط الخضوع الإلزامي للضمان، بأن ينتسب إختيارياً للضمان الإجتماعي في حال كانوا بحاجة للحماية الإجتماعية. لذا قد تم إنشاء قسم خاص بالضمان الإختياري لدى فرع الضمان والأمومة؛ فرع ضمان طوارئ العمل والضمان الإجتماعي؛ فرع نظام التعويضات العائلية والتعليمية.

في هذا السياق حددت المادة ١١ من قانون الضمان الإجتماعي الأشخاص الذين يمكنهم الإنتساب منذ المرحلة الأولى إلى كل قسم من أقسام المذكورة أعلاه، الأشخاص الذين يقومون بأعمال أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين وذلك بناءً على طلب رب عملهم؛ والأشخاص الذين كانوا ينتسبون لفروع المرض والأمومة وطوارئ العمل ونهاية الخدمة ولم تعد تتوفر فيهم الإنتساب اليها. شرط أن يكونوا مقيمين على الأراضي اللبنانية وأن يقدموا طلبهم خلال الثلاثة أشهر التي تلي التاريخ الذي إنتهى فيه إنتسابهم الإلزامي.

كما أنه بإمكان الأشخاص التالي ذكرهم أن ينتسبوا إلى كل قسم منذ المرحلة الثانية، وهم أولاً أرباب العمل والعمال الزراعيون التابعون لكل فئة من الفئات المذكورة في الفقرتين أ وب من المادة ١١، أي أرباب العمل وأفراد عائلاتهم، والعاملون بالقطاع الزراعي، والذين يعملون أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين، وأرباب العمل والأجراء في القطاع الزراعي التي لا تتوفر فيهم شروط الإنتساب الإلزامي؛ وثانياً أرباب العمل والعمال المستقلون غير الزراعيين، إلا إذا قبل مجلس الوزراء، بناءً على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس الادارة، إنتسابهم إلى الصندوق منذ المرحلة الأولى[٢].

---

[١] قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦.

[٢] قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦، مرجع سابق.

في ٢٠٠٢/٢/١ صــدر المرسـوم رقم ٧٣٥٢ الذي يرمي إلى وضـــع القســم الخاص بالضـــمان الإختياري، المنصــوص عنه في المادة ١١ من قانون الضــمان الإجتماعي، في فرع ضــمان المرض والأمومة موضع التنفيذ ونشر في الجريدة الرسمية، على أن يعمل به بعد مرور ١٢ شهراً تلي الشهر الذي يتم فيه النشر، أي منذ ٢٠٠٣/٣/١[١].

بالإستناد إلى المادة الثالثة من المرسوم ٢٠٠٢/٧٣٥٢، فإن الشروط المطلوبة للإنتساب إلى القسم الخاص بالضمان الإختياري هي كالتالي:

١- أن يكون المنتســـب لبنانياً ومقيماً في لبنان منذ ثلاثة أشـــهر على الأقل بتاريخ تقديم طلب الإنتساب.
٢- أن يكون غير خاضــع لنظام الضــمان الإجتماعي وغير مســتفيد من تقديمات فرع ضــمان المرض والأمومة بأية صفة أخرى.
٣- غير خاضــع لأي نظام صــحي إلزامي آخر تعاونياً كان أم تعاضــدياً أو غير مســتفيد من تقديماته بأية صفة أخرى.

هذا بالإضافة إلى القانون رقم ٢٤٨ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٩ الذي أنشأ نظاماً للضمان الصحي الإختياري للمسنين اللبنانيين، ذلك بهدف تأمين الحماية الصحية للمسنين، على أن يبدأ العمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية، وعلى أن تحدد دقائق تطبيق أحكامه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. وقد تم نشــر هذا القانون في الجريدة الرســمية بتاريخ ٢٠٠٠/٨/١٤ وصــدر المرسوم التطبيقي في مطلع آذار ٢٠٠٣. أما شروط الإنتساب إلى هذا الضمان فهي:

١- أن يكون طالب الإنتساب لبنانياً.
٢- أن يكون قد بلغ سن الرابعة والستين سنة.
٣- أن يكون غير مســتفيد مباشــرة أو غير مباشــرة من التقديمات الصــحية عن طريق: تعاونية موظفي الدولة، المؤسسات الصحية الخاصة بأفراد الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة، تعاضــدية القضـــاة وأية تعاضــدية أخرى متشـــابهة والزامية، الصـــندوق الوطني للضــــمان الإجتماعي، الأنظمة الخاصــــة بالنقابات المهنية بكل أنواعها إذا كانت تغطي التقديمات الصحية للمتقاعدين المسجلين لديها[٢].

---

[١] الضــمان الإختياري يولد مشــوهاً ويســتمر بأزمات التوازن المالي، بوابة لبنان للتنمية والمعرفة، متوافر على الموقع: https://www.lkdg.org/node/8980، تاريخ ٧ آب ٢٠٢٠.

[٢] محمد كركي، الفئات التي تســتفيد من الضـــمان الاجتماعي، المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠١١، متوافر على موقع: http://www.ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art_ID=91، تاريخ الدخول: ٧ آب ٢٠٢٠.

النبذة الثانية: الإستفادة من تقديمات قانون الضمان الإجتماعي

نصّت المادة التاسعة بفقرتها الثالثة –البند الثاني من قانون الضمان الإجتماعي على أنهُ: "يستفيد الأجراء الأجانب المذكورون من التقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الإجتماعي، شرط أن يكونوا حائزين على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية وأن تكون الدولة التي ينتمون إليها تقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الإجتماعي[1].

من هذا المنطلق سنعرض شروط الإستفادة **(البند الأول)**، وإستثناء بعض فئات الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة **(البند الثاني)**.

البند الأول: شروط الإستفادة من قانون الضمان الإجتماعي

شروط الإستفادة تنقسم إلى تلك المتعلقة بالأجير الأجنبي **(أولاً)**، وتلك المتعلقة بعائلة الأجير الأجنبي **(ثانياً)**.

أولاً: شروط إستفادة الأجير الأجنبي

يشترط لإستفادة الأجنبي من تقديمات الضمان الإجتماعي أن تكون الدولة التي ينتسب إليها الأجير الأجنبي تُقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الإجتماعي، إضافةً إلى شرط الحصول على إجازة أو رخصة عمل. من هذا المنطلق، إذا لم تكن الدولة الأجنبية تعامل اللبنانيين بالمثل بالنسبة للقوانين المتعلقة بالضمان الإجتماعي، لا يمكن للأجنبي حينئذٍ أن يستفيد من تقديمات الضمان الإجتماعي اللبناني وإن كان من الممكن أن يخضع لقوانين العمل اللبنانية.

فيما يتعلق بشرط المعاملة بالمثل، نصت المادة التاسعة بفقرتها الثالثة –البند الثالث، على أن: "تحدد الدول التي تعامل لبنان بالمثل فيما يتعلق بالضمان الإجتماعي وفروعه بعضها أو جميعها وشروط إستفادة رعاياها، بموجب قرارات يصدرها مجلس إدارة الصندوق بعد إستشارة وزارة الخارجية والمغتربين" ذلك بهدف تسهيل عملية التثبت من توفر شرط المعاملة بالمثل.

والجدير بالذكر أنه لإستفادة الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان الإجتماعي في لبنان يتوجب تحقق شرطي المعاملة بالمثل والحصول على إجازة عمل معاً.

أما فيما يتعلق بالدول التي تُعامل اللبنانيين بالمثل، نعرض بعضاً من المذكرات التي تفيد المساواة بالمعاملة[2].

---

[1] عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص٢٥، ص ١٢٧.

[2] أديب إلياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق ص ٣٠، ص ٢٩١.

نصت المذكرة الإعلامية رقم ٤٣ تاريخ ١٩٧٦/٣/٦ على أنهُ: "إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا **الفرنسيون** العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديمات الصندوق للضمان الإجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء الفرنسيون العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

كما نصت المذكرة الإعلامية رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٧/٣/٦ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا **البلجيكيون** العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديمات الصندوق للضمان الإجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء البلجيكيون العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

أما المذكرة الإعلامية رقم ٦٠ تاريخ ١٩٦٧/١٠/٩ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا **البريطانيون** العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديمات الصندوق للضمان الإجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء البريطانيين العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

أيضاً المذكرة الإعلامية رقم ٦٧ تاريخ ١٩٦٧/١٢/١٤ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا **الإيطاليون** العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديمات الصندوق للضمان الإجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء الإيطاليين العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

والجدير بالذكر أنه بالإضافة إلى الدول التي تم ذكرها، يوجد جهات أيضاً تعامل لبنان بالمثل ويستفيد رعاياها من تقديمات الضمان الإجتماعي.

تستفيد **السفارات الأجنبية** والمؤسسات التابعة لها، من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي وذلك بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٩٦ تاريخ ١٩٧٠/٧/٢١، إلا أنه للسفارات والمؤسسات التابعة لها حق الخيار بين الخضوع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي اللبناني، أو عدمه، وكذلك إختيار تاريخ بدء هذا الخضوع، شرط ألا يعطى له مفعول رجعي، وألا يتناول فرعاً من فروع الضمان دون سواهم، كما يستفيد **أجراء السفارات الأجنبية** في لبنان من التقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الإجتماعي، بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٥١ تاريخ ١٩٦٧/٤/٢١[١].

---

[١] أديب إلياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق ص٣٠، ص ٢٩٣.

إضـــافةً إلى ما ســبق، **للأجراء الأجانب المجنســين والأجراء ذي جنســية قيد الدرس** الحق في الإستفادة من تقديمات الضمان الإجتماعي بإستثناء فرع تعويضات نهاية الخدمة. بحيث نصت المذكرة رقم ٢٦٥ تاريخ ١٩٩٥/١٠/٤ بأنهُ: "عملاً بأحكام المرســوم رقم ٥٢٤٧ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٠ الذي قضــى بقبول أشـخاص أجانب في الجنسـية اللبنانية"[1]. أما بالنسـبة للأجراء من جنسـية قيد الدرس فقد صـدر عن مجلس العمل التحكيمي قرار رقم ١٧٣ تاريخ ٢١ شـباط ١٩٧٥ والقاضـي بإسـتفادة الأجير ذي جنسية قيد الدرس من تقديمات الضمان نظام التعويضات العائلية.

أما فيما يتعلق بالعامل السوري، إن المشرع السوري أقر للأجراء اللبنانيين العاملين في سوريا مبدأ المساواة في المعاملة مع الأجراء السوريين فيما يتعلق بنظام الضمان الإجتماعي، إذ إن الإفادة الرسمية الصـادرة عن السـلطات السـورية المختصـة والمصـادق عليها من وزارة الخارجية اللبنانية أفادت بوجود نظام ضـــمان إجتماعي في ســـوريا (قانون ٥٩/٩٢)، علماً أن هذا النظام يختلف عن قانون العمل الســـوري وأحكام هذا النظام تنطبق على جميع المواطنين العرب في ســـوريا بالمســـاواة مع الأجراء السوريين.

أما فيما خص الأجير الفلســـطيني، فنظراً لإحتلال العدو الإســـرائيلي لأرض فلســـطين، فإنه من الإســـتحالة تحقق أو إثبات تحقق شـــرط المعاملة بالمثل، لذلك إتفق الإجتهاد اللبناني على أنه لا يحق للأجير الفلسطيني الإستفادة من تقديمات الضمان الإجتماعي في لبنان[2]. إذ لو أراد المشرع اللبناني أن يستثني الأجراء الفلسطينيين من شرط إثبات المعاملة بالمثل، لكان نص عليه صراحةً كما حدد إستفادة المجنسين وذوي الجنسية قيد الدرس.

إلا أنه وبالإســـتناد إلى القانون رقم ١٢٨ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤، فقد تم إضـــافة بعض الفقرات على المادة التاسعة الفقرة الثالثة البند الخامس، ونصـت على أنهُ: "يخضـع اللاجئ الفلسطيني العامل المقيم في لبنان والمســجل في مديرية الشـؤون السـياسـية واللاجئين – وزارة الداخلية والبلديات – إلى أحكام قانون العمل اللبناني دون سواه لجهة تعويض نهاية الخدمة وطوارئ العمل.

كما أنه، وبالإسـتناد إلى القانون الآنف ذكرهُ، يعفى المسـتفيد من اللاجئين الفلسـطينيين من شـروط المعاملة بالمثل المنصـــوص عنه في قانون العمل وقانون الضـــمان الإجتماعي ويســـتفيد من تقديمات تعويض نهاية الخدمة بالشـــروط التي يســـتفيد فيها العامل اللبناني. كما يتوجب على إدارة الصـــندوق الوطني للضـــمان الإجتماعي أن تفرد حســـاباً منفصـــلاً مســـتقلاً لديها للإشـــتراكات العائدة للاجئين

---

[1] غيدة فرنجية، صـناعة الجنسـية الهشـة في لبنان: القضـاء ومرسـوم التجنيس للعام ١٩٩٤، المفكرة القانونية، ٢٠١٥، متوافر في الموقع: https://www.legal-agenda.com/article.php?id=1344، تاريخ الدخول: ٩ آب ٢٠٢٠.

[2] قرار رقم ٣٥٨ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢١، والقرار رقم ٣٥٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢١، والقرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٧١/١٢/٧ وجميعها صادرة عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت.

الفلسـطينيين. والجدير بالذكر أن المشـمولين بأحكام هذا القانون لا يسـتفيدون من تقديمات صـندوقي ضمان المرض والأمومة والتقديمات العائلية.

ثانياً: الشروط المطلوبة لإستفادة عائلة الأجير المضمون

بالإستناد إلى المادة التاسعة فقرة ٣ البند الرابع منها، فإنهُ: "لا يستفيد أفراد عائلة المضمون الذين لا يقيمون بصورة دائمة على أراضي الجمهورية اللبنانية من نظام الضمان الإجتماعي، بإستثناء تعويض نهاية الخدمة"[١]. يتبين من نص هذه المادة أن عائلة الأجير المضمون لا يمكن أن تستفيد من تقديمات الضمان الإجتماعي إلا إذا كانوا من المقيمين على الأراضي اللبنانية، والمقصود بالإقامة الدائمة هو أن تكون الإقامة للعائلة مستمرة وإن تخللها فترات غياب أو سفر، أما في حال تخلف هذا الشرط فلا يحق لعائلة الأجير الأجنبي المضمون الإستفادة من تقديمات الضمان الإجتماعي.

أما فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة، فهذا لا يعتمد على شـرط الإقامة الدائمة لعائلة المضـمون الأجنبي للإستفادة منهُ، إذ يحق لهم الإستفادة منهُ بصرف ما إذا كانت إقامتهم داخل أو خارج الأراضي اللبنانية.

البند الثاني: إستثناء بعض فئات الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة

إستثنى المشرع اللبناني فئة محددة من الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة من أحكام الضمان الإجتماعي، وهؤلاء الأجراء هم:

١. الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، ويعملون في القطاعات البحرية والمرافئ والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ.
٢. الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين أياً كان شـكل أو طبيعة أو طريقة كسـبهم أو أجورهم، مثل المحاسبين الذين ينظمون الحسابات والدفاتر لأكثر من مؤسسة، والخياطين الذين يعملون لحساب أكثر من رب عمل ويتقاضون أجورهم على الإنتاج.

ذلك بالإستناد إلى المادة التاسعة فقرة ٣ البند الخامس منها، إذ نصّت على أنهُ لا تُطبق أحكام هذه الفقرة (ثالثاً) على الأجراء المبينين في المقطع (ب) من البند(١) من الفقرة (أولاً) من هذه المادة. بحيث لا يخضع ولا يستفيد من أحكام المقطع المذكور إلا الأجراء اللبنانيون.

الفقرة الثانية: الأجراء الأجانب غير الخاضعين لقانون الضمان الإجتماعي

سـنتناول فيما يلي الأجراء الأجانب المسـتبعدين من الخضـوع لقانون الضـمان الإجتماعي (**النبذة الأولى**)، وأثر مخالفة أصول إستخدام الأجانب (**النبذة الثانية**).

[١] عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص٢٥، ص ١٢٧.

النبذة الأولى: إستبعاد بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الإجتماعي

بالإســتناد إلى نص المادة التاســعة بفقرتها الرابعة، فإنهُ: "لا يخضــع لأحكام قانون الضــمان الإجتماعي الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤســسـات أجنبية إذا أثبت رب العمل أنهم يستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه من تقديمات إجتماعية مماثلة بمجموعها على الأقل للتقديمات المقررة في قانون الضمان الإجتماعي"[١].

بالتالي، فإن الأجراء الأجانب العاملين في لبنان، لا يخضـعون لقانون الضـمان الإجتماعي في حال توفرت في أوضاعهم الشروط التالية:

١- أن تكون العقود مبرمة وموقعة خارج حدود الدولة اللبنانية.

٢- أن يكون رب العمل مؤسسة أجنبية وليس لبنانية.

٣- أن يســتفيد الأجراء العاملون في لبنان من تقديمات إجتماعية مماثلة لتلك المقدمة من الضــمان الإجتماعي اللبناني وذلك من البلد الأجنبي الذي تم توقيع العقد فيه، أو من البلد الأجنبي الذي ينتمي إليه الأجراء.

الجدير بالذكر أن هذه المادة قد حملّت رب العمل مسؤولية إثبات ما إذا كان الأجير الأجنبي يستفيد من خدمات إجتماعية مماثلة خارج البلاد قبل إســتبعاده من الخضــوع والإســتفادة عملاً بأحكام المادة التاسعة الفقرة الرابعة.

النبذة الثانية: أثر مخالفة أصول إستخدام الأجانب

نصّــت المادة ٨٠ من قانون الضــمان الإجتماعي على بعض الموجبات المترتبة على عاتق رب العمل من جهة، وحددت المخالفة المترتبة على مخالفة هذه الموجبات من جهة أخرى. إذ ذكر المرسوم رقم ١٩٦٨/٩٨١٦ العقوبات المفروضــة عند مخالفة أصــول إســتخدام الأجانب، الذي عدل المادتين ١٠٧ و١٠٨ من قانون العمل. وقد نصّ هذا المرســوم في المادة الخامســة منهُ على أن "كل مخالفة لأحكام المادة ٨٠ من قانون الضــمان الإجتماعي موضــوع التنفيذ بالمرســوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، يعاقب مرتكبها بالعقوبة المنصــوص عنها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول، وتطبق بشــأنها الأحكام المنصــوص عنها في المادة الثانية من هذا القانون، وتدفع الغرامات لإدارة الصــندوق الوطني للضــمان الإجتماعي، أثناء قيامهم بوظيفتهم، فتعاقب وفقاً لأحكام المادة الثالثة من هذا القانون ولموظفي الصــندوق أن يطلبوا مؤازرة الإدارات العامة وقوى الأمن بالمهمة الموكلة إليهم عند الإقتضاء".

---

[١] عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق ص٢٥، ص ١٢٧.

خلاصة القسم الثاني

بختام هذا القسم، يتبين أهمية المعاهدات والإتفاقيات الدولية في ضمان حقوق الأفراد وتأمين الحماية لهم من خلال معالجة جميع الثغرات القانونية والمعضلات التي قد يواجهها الفرد على شكل نصوص ومواد قانونية مكرسة بالمعاهدات الدولية وذلك لدحض الإستغلال. والعمل حق من الحقوق الإنسانية التي نادت بها العديد من الإتفاقيات الدولية والمصادق عليها من العديد من الدول ومنها لبنان، ذلك لضمان عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الإقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى لحماية الفرد من الإستغلال الذي قد يتعرض له في بلدهِ أو في بلد أجنبي مقيم فيه. من الحقوق المرتبطة بحق العمل هي تحديد ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور والراحة للأجراء، وإن قانون العمل اللبناني يرعى التفاصيل المندرجة تحت هذه الحقوق، بالإضافة إلى تحديد موجبات وحقوق رب العمل والأجراء الوطنيين والأجانب على حدٍ سواء، علماً أن أحكام قانون العمل اللبناني جاء متوافقاً مع المعاهدات الدولية المتعلقة بالعمل والمصادق عليها لبنان. إلى جانب ما تقدم للأجير أن يتأمن له ظروف صحية للعمل وأن يتأمن له الضمانات التي تشكل تعويضاً له ولعائلتهِ عند الإقتضاء في حال تعرض الأجير للخطر أثناء تأديته لمهنتهِ، فضلاً عن حق الأخير بالضمان الإجتماعي الذي يهدف إلى تأمين عيش كريم عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتغطية الأخطار الإجتماعية المعني بها، وتقديم الخدمات الإجتماعية التي تستحق للمضمونين.

تبين لنا في هذا القسم أن النصوص التشريعية الداخلية بمن فيها قانون العمل اللبناني وقرارات وزارة العمل وقوانين الضمان الإجتماعي وطوارئ العمل وسائر النصوص التشريعية، قد راعت المعايير التي من شأنها حماية الأجير الأجنبي، إلا أن الخلل كان في سوء التنفيذ والمراقبة على أرض الواقع، الأمر الذي يشجع أصحاب العمل بالإستغلال والهروب من تنفيذ القوانين وإحترامها لجهة واجباته، هذا من جهة، أما من جهة أخرى، لحظنا قرار معظم العاملات أو الأجراء الأجانب بعدم اللجوء إلى القضاء اللبناني، خوفاً من الملاحقة لفقدان أوراقهم أو إحتجازها، أو لضعف إيمانهم بسرعة الحكم نتيجة المماطلة القضائية.

الخاتمة

يستفاد مما تقدم، وإنطلاقاً من النصوص القانونية، والأحكام القضائية والآراء الفقهية التي أوردناها في سياق هذه الدراسة، أن الأجراء الأجانب النظاميين في لبنان يخضعون إلى مجموعة من الأنظمة والقوانين منها قانون العمل اللبناني؛ المرسوم الإشتراعي رقم ١٨/١٧٥٦١؛ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢؛ قانون الموجبات والعقود؛ إتفاقيات دولية ثنائية تقضي بالمعاملة بالمثل؛ الإتفاقيات الدولية التي صدق عليها لبنان؛ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

إن المقصود بالأجراء الأجانب النظاميين في لبنان الأجراء الحائزون على الوثائق القانونية اللازمة للدخول إلى لبنان، والإقامة فيه، والعمل فيه. إذ وبالإستناد إلى القانون اللبناني يجب توفر العديد من الشروط القانونية للحصول على الموافقة المسبقة وعلى إجازة عمل. وعليه فإن المهاجر في لبنان وأفراد أسرته الحائزون على الوثائق اللازمة يؤذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة مهنة أو عمل مقابل أجر بشكل نظامي. أما المهاجرون غير الحائزين على الوثائق والمستندات القانونية اللازمة، يعتبرون في وضع غير نظامي وبالتالي لا يمكن لهم الإستفادة من الحقوق الممنوحة للعمالة الأجنبية النظامية، بل يكون وضعهم معرضاً لخطر المخالفة والتوقيف والترحيل.

مما لا شك فيه أن القوانين الداخلية والإتفاقات الدولية المصادق عليها لبنان قد عملت على تنظيم العمالة الأجنبية مع مراعاة المبادئ والحقوق الإنسانية وحقوق العمل. إلا أنه بعد الإطلاع على الواقع العملي للعمال الأجانب في لبنان تبيّن وجود العديد من الثغرات التي أدت إلى بروز مظاهر من الإستغلال والتحديات والصعوبات في وجه العمال الأجانب.

إن التحديات التي يواجهها العمال الأجانب، هي واقع عملي يؤكد على تفشي هذه الممارسات بين أصحاب العمل الأمر الذي يشكل إنتهاكاً جلياً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء. إلا أن هذه الثغرات تقع غالباً نتيجة الفقدان لآليات المراقبة الفعلية والجدية لكيفية تنفيذ عقود العمل على أرض الواقع. هذا الواقع يستدعي السعي خلف إصلاحات واسعة وشاملة، وإتخاذ تدابير من شأنها الحفاظ على حقوق العمال الأجانب وحمايتهم من الإستغلال، وتأمين ظروف عمل صحية وآمنة ومطابقة للشروط القانونية.

لا بد من الإشارة أيضاً إلى أن الوضع الإقتصادي اللبناني في السنوات الأخيرة لم يشهد إستقراراً أو نمواً بل على العكس، فإن مؤشر النمو الإقتصادي في لبنان بات يتراجع شيئاً فشيئاً حتى أنه لم يتجاوز الصفر بالمائة في الستة أشهر الأولى من العام ٢٠١٩[١]، وإن من الأسباب الرئيسة المؤثرة على تردي النمو الإقتصادي وإزدياد نسبة البطالة في لبنان تكمن في هيمنة المنافسة غير المشروعة وغير

---

[١] نمو الاقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: https://middle-east-online.com/، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

المتكافئة، وذلك نتيجة إســـتبدال العمال اللبنانيين بآخرين من اللاجئين الســـوريين غير الحائزين على الوثائق القانونية للعمل، إذ يتدفقون ويعرضـــون خدماتهم لســـاعات أطول وبأجور متدنية لا يســـتطيع العمال اللبنانيون مضـــاهاتها نظراً للتكاليف المعيشـــية الكبيرة. ناهيك عن الأزمة المالية الحادة التي تعرض لها لبنان في أواخر العام ٢٠١٩ والتي تمثّلت بشح الدولار في السوق ما أدى إلى رفع سعر صرفها مقابل الليرة، بالإضافة إلى إنتشار فايروس كورونا "كوفيد – ١٩" في العالم وفي لبنان.

إن هاتين الأزمتين ولّدتا آثاراً مباشرة على العمال الأجانب وبالأخص على العاملات المنزليات، فلم يعد أصـــحاب العمل قادرين على دفع رواتب العمال والعاملات بالدولار؛ كما أن معظم أرباب العمل فســـخوا العقود مع العمال الأجانب (إن وجدت) دون أي تعويض، كما تعرض بعضٌ من العاملات المنزليات إلى الترحيل وأخريات تُركن أمام السفارات في الطريق؛ كما واجهن معضلات جمّة في العودة إلى ديارهم منها إقفال المطارات، مقتضـــيات التعبئة العامة والتكاليف الباهظة للســـفر، وعدم حيازة العامل الأجنبي للأوراق القانونية وهكذا دواليك.

ونخلص من هذه الدراسة إلى المقترحات أو التوصيات الآتية:

- وضع سياسة شاملة فيما يتعلق بالعمالة الأجنبية، آخذين بعين الإعتبار المبادئ الأساسية المرتبطة بحقوق الإنسان، والتي من شأنها الحد من أوجه الإتجار بالبشر، وذلك بالتنسيق مع جميع الهيئات والإدارات المعنية، من ضـــمنها المنظمات الدولية/المحلية غير الحكومية، والسفارات.
- تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام، وتخصيص ميزانية لها وذلك من أجل مكافحة البطالة عن طريق تأمين نســبة مرتفعة للإســتخدام، المســاهمة في تحســين تنظيم ســوق العمل والقيام بالدراسات والأبحاث الرامية إلى تقدير الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية في القطاعات والمراكز والمهن التي لا يوجد لبناني صالح لملئها.
- إنشــاء مؤســســة معنية بحقوق الإنســان، تتولى مراقبة ومراجعة القوانين والإجراءات القانونية والإدارية والســلوكية في كل ما يختص بحقوق الإنســان التي تشــمل حقوق العمال الأجانب. فتقوم بدورها بالمراقبة والتأكد من تنفيذ القوانين والإتفاقيات الدولية التي صـــادق عليها لبنان. على أن تكون لهذه المؤسسة الصلاحية بالمساءلة في حال حصول إنتهاكات.
- تنظيم وكالات الإســتقدام بموجب القانون، وضـــرورة مراقبة هذه المكاتب، على أن يتم تحديد أدوارها وصـــلاحياتها في دول المنشـــأ ودول الإســتقدام وذلك منعاً لأي إنتهاك لحقوق العمال ومنعاً للإستغلال وعمليات الإتجار بالبشر.
- إلغاء أو تعديل نظام الكفالة فيما يتعلق بالعاملات المنزليات، وتشـريع الحق لهم بإنشــاء نقابة تعنى بعملهن.

- تفعيل دور الرقابة من قبل السلطات الأمنية المعنية والمديرية العامة للأمن العام بمساعدة من الجيش الوطني اللبناني، وذلك لجهة المراقبة الدقيقة والفعلية للحدود البرية وبالتحديد المعابر غير الشرعية التي ينبثق منها أعداد هائلة من اللاجئين وغير اللاجئين بهدف العمل في لبنان، الأمر الذي يزيد من أعداد العمالة غير الشرعية التي بدورها تشكل منافسة غير شرعية لها تداعياتها الإقتصادية والإجتماعية على المواطنين من جهة، وتجعل منهم عرضة للإستغلال من أرباب العمل من جهة أخرى.
- تعزيز التنسيق والتعاون بين وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام والأمن الداخلي والهيئات الإنسانية والمنظمات غير الحكومية المهتمة لزيادة الوعي والثقافة حول أوضاع العمالة الأجنبية وحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم.
- فرض غرامات مالية وعقوبات قاسية على أصحاب العمل والمؤسسات والشركات التي تقوم بإستخدام العمالة الأجنبية خلافاً لأحكام القوانين المعنية[1].

إن هذه الدراسة أثبتت أنه لا إستقرار في الحياة الإقتصادية والعملية، بل إن الظروف في حلقة تغيير دائمة ومستمرة، الأمر الذي يولد تداعيات إيجابية وسلبية على الطبقة العاملة بجميع مستوياتها وفئاتها، الوطنية منها أم الأجنبية. كما أن العولمة التكنولوجية والتقنية والرقمية على دوام التقدم والتطور ما يؤثر على إحتياجات ومتطلبات سوق العمل من خبرات وفرص عمل جديدة.

أخيراً، لا بد من طرح سؤال بخط عريض:

ما هي السبل القانونية التي يمكن إعتمادها لحماية الأجانب العاملين في لبنان بصورة غير شرعية من الإنتهاكات الشديدة والمتنوعة التي يتعرضون لها المنافية لحقوق الإنسان كجرائم الإستغلال والإتجار بالبشر؟

---

[1] محمد رياض دغمان، السبل القانونية لحماية اليد العاملة اللبنانية والحد من تداعيات العمالة الأجنبية، مجلة الحياة النيابية، المجلد المائة وتسعة، قسم الدراسات، ٢٠١٨، ص ٦٣.

لائحة المراجع

المؤلفات

باللغة العربية

١. أبو السعود (رمضان)، **الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني**، الدار الجامعية، ١٩٨٣.

٢. أسود (نقولا)، **قانون العمل والضمان الإجتماعي**، بيروت، ١٩٧٥.

٣. حمدان (حسين)، **قانون العمل (دراسة مقارنة)**، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣.

٤. دغمان (محمد):

– **النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنه)**، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥.

– **قانون العمل (المدخل إلى قانون العمل – علاقات العمل الفردية – علاقات العمل الجماعية – الضمان الإجتماعي)**، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ٢٠٢١.

٥. رياض (فؤاد)، **مبادئ القانون الدولي الخاص**، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، الجزء الأول، ١٩٦٩.

٦. زخور (أديب)، **الوضع القانوني للأجراء – الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد اللبناني والدولي (دراسة مقارنة)**، غير مذكور دار النشر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤.

٧. شمس الدين (حسام)، **قوانين العمل والضمان الإجتماعي**، مؤسسة المنشورات القانونية، بيروت ٢٠٠٠.

٨. عبده (محمد)، **قانون العمل اللبناني**، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.

٩. العجوز (ناهدة)، **الحماية الجنائية للحقوق العمالية في مصر والدول العربية**، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، ١٩٩٦.

١٠. علوان (عبد الكريم)، **الوسيط في القانون الدولي العام**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، ١٩٩٧.

١١. غانم (إسماعيل)، **دروس في قانون العمل اللبناني**، مطبعة كريديه، بيروت، ١٩٦٢.

١٢. الغريب (وليم)، **قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله**، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، غير مذكور دار النشر، بيروت، لبنان، ٢٠١٤.

١٣. غياض (وسام)، **الوجيز في القانون العمل اللبناني**، الطبعة الثالثة، دار المواسم، ٢٠١٣، بيروت، لبنان.

١٤. فرج (توفيق)، **قانون العمل اللبناني**، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٩.

١٥. القيسي (عصام)، **قانون العمل اللبناني**، الطبعة الثالثة، عشتار، بيروت، لبنان، ١٩٩٧.

١٦. الموسوي (أحمد)، **قانون الموجبات والعقود اللبناني**، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١.

باللغة الأجنبية

1. Chalcraft (John), **the Invisible Cage: Syrian Migrant Workers in Lebanon, Stanford**, CA, Stanford University Press, 2008.
2. Hamill (Kathleen), **Policy paper on reforming the "sponsorship system" for Migrant domestic workers: Towards an alternative Governance**, scheme in Lebanon, KAFA (enough) Violence and Exploitation, 2012.
3. **Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon,** Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon.

الدراسات والمقالات

١. خطة مكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية، الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، ٢٠١٩.

٢. دغمان (محمد)، السبل القانونية لحماية اليد العاملة اللبنانية والحد من تداعيات العمالة الأجنبية، مجلة الحياة النيابية، المجلد المائة وتسعة، قسم الدراسات، ٢٠١٨.

٣. عصام سحرماني، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، العربي الجديد، ضفة ثالثة | النسخة الورقية، بيروت، ٢٠١٩.

٤. ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق وكفى، ٢٠١٢.

٥. رباح (غسان)، لا يمكن لأحد أن يستفيد من مخالفته، العدل، ١٩٨٣، قسم الدراسات.

المقابلات

١. جابر (عصام)، سفير متقاعد ورئيس تحرير مجلة "الدبلوماسية" التي تصدر عن منتدى سفراء لبنان، تمت مقابلته من قبل مارلين خليفة-"المصدر الدبلوماسي".

القوانين الداخلية والمراسيم الإشتراعية

١. زيد الدين (عارف):

- قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥، بيروت لبنان.
- قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤، بيروت، لبنان.

٢. قانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني.

٣. قانون تنظيم الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه صـادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، معدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تـاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤، قانون الأجانب، الجمهورية اللبنانية وزارة العدل.
٤. قانون الضمان الإجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦.
٥. قانون موازنة ٢٠٠٠، القانون رقم ١٧٣، الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤.
٦. المســتندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو مولودين من لبنانيين للحصــول على تراخيص عمل، قرار رقم ١/١، دائرة عمل الأجانب، وزارة العمل، ٢٠١٢.
٧. قانون البلديات في لبنان، المرسوم الإشتراعي رقم ١١٨ سنة ١٩٧٧ وتعديلاته.
٨. **الجريدة الرسمية:**

- إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية، مرسوم إشتراعي رقم ٥٢، الجريدة الرسمية، عدد ٦٥، ١٩٦٧.
- الإجازة للحكومة إبرام إتفاقية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية الســورية، قانون رقم ٤٤٢ تاريخ: ١٩٩٥/٠٨/١٧، الجريدة الرســمية، عدد ٣٤، ١٩٩٥.
- الدفاع الوطني، مرسوم إشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ: ١٩٨٣/٠٩/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٤٤، ١٩٨٣.
- التابعية اللبنانية، قرار المفوض الســامي رقم ١٥، تاريخ ١٩٢٥/١/١٩، المادة الأولى، الجريدة الرسمية، العدد ١٨٣٨، ١٩٢٥.
- تطبيق القانون الصـادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرسوم رقم ١٠١٨٨ صـادر بتاريخ ١٩٦٢/٧/٢٨، الجريدة الرسمية، العدد ٣٢، ١٩٦٢.
- شروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٩٦٢/٠٨/٠٦، الجريدة الرسمية، عدد ٣٣، ١٩٦٢، ص ١٢٧٨-١٢٨٠.
- الإجازة للحكومة إبرام اتفاقيات التعاون بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٢٩٨ تاريخ ١٩٩٤/٠٢/٢٢، الجريدة الرسمية، عدد ١٠، ١٩٩٤.
- إثبات وجود الأجانب في لبنان، قرار رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٦٩/٠٩/٢٠، الجريدة الرســمية، عدد ٨٢، ١٩٦٩.

الأحكام والقرارات القضائية

١. مجلس العمل التحكيمي:

- حكم رقم ٦١٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٦، مجلس العمل التحكيمي، صادر، بين التشريع والإجتهاد، العمل.
- حكم رقم ٤٦ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٦، مجلس العمل التحكيمي، صادر، بين التشريع والإجتهاد، العمل.
- حكم رقم ١٤٣ الصادر بتاريخ ١٩٧٣/٢/١٥، مجلس العمل التحكيمي، حاتم جزء ١٣٩.
- حكم رقم ٧٨٩ الصادر في ١٩٦٥/٧/٢١، مجلس العمل التحكيمي.
- قرار رقم ٢٧٢ تاريخ ١٢ آذار ١٩٧٤، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، مجموعة حاتم، الجزء ١٥٤.
- الحكم رقم ١٢٥ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٠٢/٢٥، مجلس العمل التحكيمي، ٢٠٠٣.
- قرار رقم ٥٠ الصادر في تاريخ ١٩٦٣/١/١١، مجلس العمل التحكيمي، بيروت.
- حكم رقم ٦١٦ الصادر بتاريخ ١٩٦٥/٦/٨، مجالس العمل التحكيمية.
- قرار رقم ٣٥٨ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢١، مجلس العمل التحكيمي، بيروت.
- والقرار رقم ٣٥٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢١، مجلس العمل التحكيمي، بيروت.
- القرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٧١/١٢/٧، مجلس العمل التحكيمي، بيروت.

٢. **محكمة التمييز:**

- قرار رقم ٦٤ صادر بتاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٣، محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، صادر في التمييز، قرارات مدنية، صادر ناشرون، عام ٢٠٠٦ الجزء الثاني.
- قرار رقم ٢٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/٦/٢، محكمة التمييز، الغرفة العاشرة، صادر في التمييز، قرارات مدنية، صادر ناشرون، عام ٢٠٠٩ الجزء الثاني.
- القرار رقم ٦٧ تاريخ ٢٠٠٨/٥/١٣، تمييز، الغرفة الثامنة، صادر في التمييز، القرارات المدنية، عام ٢٠٠٨ (الجزء الثاني).

٣. حكم رقم ٦٢ ت الصادر في ١٩٧٥/٢١، قضايا العمل، ١٩٩٢.

٤. قرار رقم ٩٥٤ تاريخ ٦ نيسان ١٩٦٣، مجلس شورى الدولة، المجموعة الإدارية، رقم ٧، ١٩٦٣.

المراجع الإلكترونية باللغة العربية

المواقع الرسمية

١. https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content :

- نادر عبد العزيز شافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، العدد ٣٠٨، ٢٠١١.
- أحمد سيف الدين، قانون دولي إنساني، العدد ٤٠٠، منشورات، الجيش، ٢٠١٨.

٢. http://www.legallaw.ul.edu.lb/ :

- تعديل المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦-١٢-١٩٥٩ والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الإجتماعية، الباب الأول، مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.
- تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٩٥٩/١٢/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٧١، ١٩٥٩.
- تنظيم المهن الفنية، مرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٠٦/٢٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ٢٠١٦
- إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل، مرسوم رقم ١١٩٠ تاريخ ٢٠٠٩/٠١/٠٨، الجريدة الرسمية، عدد ٣، ٢٠٠٩.
- تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، مرسوم رقم ١٠٩٥٥تاريخ ١٧/٩/ ٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، عدد ٤٥، ٢٠٠٣.
- عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الإنسان، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.
- طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية.
- في الصلاحية وأصول المحاكمة، طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية.
- تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٢٠٠٤/٧/٦ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وباستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٠٤/١٤، الجريدة الرسمية، عدد ١٩، ٢٠٠٩.

- بشروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٢٥، ٢٠٠٧.

٣. www.general-security.gov.lb :

- تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠.
- آلية ضبط دخول وإقامة الفنانين، المديرية العامة للأمن العام.
- أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام.
- رعايا الدول التي يحق لها بتأشيرات دخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام.
- منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم، المديرية العامة للأمن العام.
- الإقامة السنوية، المديرية العامة للأمن العام.
- إقامة مجاملة، المديرية العامة للأمن العام.
- الإقامة الدائمة، المديرية العامة للأمن العام.
- وجوب حيازة الأجنبي على كافة المستندات المطلوبة، المديرية العامة للأمن العام.
- تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام.
- الأمن العام ينفي إتهامه بترحيل عدد من السوريين قسراً إلى سوريا عبر مطار رفيق الحريري الدولي، المديرية العامة للأمن العام.
- تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام.
- إعفاء بعض الرعايا العرب والأجانب من الحضور لتجديد الإقامة، المديرية العامة للأمن العام
- السماح بمغادرة الرعايا العرب والأجانب المنتهية صلاحية إقامتهم، المديرية العامة للأمن العام.

٤. www.lp.gov.lb :

- واقع النزوح السوري والقانون الدولي، مصلحة الأبحاث والدراسات، المديرية العامة للدراسات والمعلومات، ٢٠١٦.
- الخطة الوطنية لحقوق الإنسان: حقوق العمال المهاجرين، لجنة حقوق الإنسان النيابية، مجلس النواب اللبناني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٨.
- ميشال موسى، حقوق العمال المهاجرين، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، مجلس النواب، لجنة حقوق الإنسان النيابية، ٢٠٠٨.
- الدستور اللبناني، الجمهورية اللبنانية مجلس النواب.

٥. www.labor.gov.lb :

- القرار رقم ١/٩٠ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٨، عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل.
- القرار رقم ١/١٠٣ بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٨، تمديد المهلة المتعلقة بالبدء بتنفيذ عقد العمل الموحد الخاص بالعاملات /العمال في الخدمة المنزلية، وزارة العمل.
- إحصائيات، الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، ٢٠١٩.
- عقد عمل العاملات/العمّال الأجانب في الخدمة المنزلية، وزارة العمل، ٢٠٢٠.
- قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٨٩.

٦. www.abl.org.lb : الفصل الرابع: الإجازات، المادة ١٩: الإجازات الإدارية السنوية، جمعية مصارف لبنان.

٧. www.lpdc.gov.lb : ماريز أبو جودة، قانون العمل واللاجئون الفلسطينيون في لبنان، إصدار رقم ٥، ورقة عمل، الجمهورية اللبنانية رئاسة مجلس الوزراء، لجنة حوار اللبناني-الفلسطيني، ٢٠٠٨.

٨. www.dawlati.gov.lb :

- القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي.
- طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي.
- طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي.
- تسوية للعمال الأجانب، المعاملات الإدارية، دولتي.

٩. www.aclae.org.tn : طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مرسوم إشتراعي رقم ١٣٦.

١٠. www.pcm.gov.lb: جلسة ٢٣-تشرين الأول ٢٠١٤، الجمهورية اللبنانية، ٢٠١٤.

المواقع الرسمية للمؤسسات والمنظمات المحلية

١١. www.imlebanon.org: رنى سعرتي، الوجه الآخر لخطة "العمل": مؤسسات تُعاني، الجمهورية، ٢٠١٩.

١٢. www.legal-agenda.com:

- لور أيوب، ما هو دور المؤسسة الوطنية للإستخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٩.
- [1] سارة ونسا، وجه جديد لنظام الكفالة، مخالفة الأجنبي لشروط الإقامة يوجب تعويضاً لصاحب عمله، المفكرة القانونية، ٢٠١٤.

- سارة ونسا، حكم قضائي يقر حق عاملة منزلية بأجورها بعد ١٦ سنة من بدء عملها في لبنان: للعاملات المنزليات حق التقاضي أيضاً، المفكرة القانونية، ٢٠١٥.
- مايا الحلو، قرارات منع التجول: حرب البلديات اللبنانية على الفقراء، المفكرة القانونية، ٢٠١٤.
- فصول من سجن إستغلال العمال الذكور الأجانب والإتجار بهم، فاطمة بسام، المفكرة القانونية، ٢٠١٩.
- غيدة فرنجية، صناعة الجنسية الهشة في لبنان: القضاء ومرسوم التجنيس للعام ١٩٩٤.
- غيده فرنجية، أين مصلحة لبنان في تجريد اللاجئين السوريين من الإقامة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٦.

١٣. www.lebaneselw.com: رحيل دندش، العشرات رحلن في الأسابيع الماضية بسبب الأزمة: وداعاً لعاملات المنازل، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩.

١٤. www.kafa.org.lb:
- جيما فرغسون، ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في النيبال ولبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق، كفى، ٢٠١٢.
- ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق وكفى، ٢٠١٢.

١٥. www.ltutc.com: محمد كركي، الفئات التي تستفيد من الضمان الإجتماعي، المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠١١.

١٦. www.justiciadh.org: جوزيف كابي يزبك، شو حقوقك بالعمل؟، سلسلة دليل حقوق الناس، منشورات مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان، بيروت، ٢٠١٠.

١٧. www.masdardiplomacy.com: مارلين خليفة، ١٤٠–قنصلاً فخرياً للبنان في الخارج ... فماذا ينجزون؟، مصدر دبلوماسي، ٢٠١٨.

١٨. www.almarkazia.com:
- محمد شمس الدين، تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام لمكافحة البطالة، المركزية، ٢٠٢٠.
- ٤٠٠ ألف عامل أجنبي ومليار ونصف مليار دولار تخرج سنوياً من لبنان، المركزية، ٢٠٢٠.

١٩. https://middle-east-online.com/:
- الخادمات الأجنبيات في لبنان جلادات أحياناً، ٢٠١٥.

- نمو الاقتصـاد اللبناني يراوح الصـفر وسـط وعود بالتحسـن، ميدل إيسـت أون لاين، ٢٠١٩.
٢٠. https://al-akhbar.com/:
- هيام القصيفي، نصف سكان لبنان ... غير لبنانيين!، سياسة، الأخبار، ٢٠١٧.
- غادة حلاوي، العودة الطوعية للنازحين السوريين ... تكبر، الأخبار، ٢٠١٨.
٢١. www.aljoumhouria.com: راكيل عتيّق، تفاصـيل تعرقل عودة النـازحين، جريـدة الجمهورية، ٢٠١٨.
٢٢. www.al-sayad.com: النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، الصياد، ٢٠١٨.
٢٣. https://kataeb.org/: العاملات الأجنبيات ضحايا الدولار أيضاً، الكتائب، ٢٠١٩.
٢٤. www.lkdg.org: الضمان الإختياري يولد مشوهاً ويستمر بأزمات التوازن المالي، بوابة لبنان للتنمية والمعرفة.
٢٥. https://investinlebanon.gov.lb: الإتفاقيات الدولية، إيدال، العمل في لبنان، ٢٠٢٠.

المواقع الرسمية للمؤسسات والمنظمات الدولية

٢٦. www.ilo.org:
- وقع كوفيد-١٩ على العمال المهاجرين في لبنان وماذا يسـتطيع أصـحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠.
- الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠١٩ (١٨٧).
٢٧. www.icj-cij.org: النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، محكمة العدل الدولية.
٢٨. www.ohchr.org:
- الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم ١٤٤/٤٠، الإعلان المتعلق بحقوق الإنسـان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، ١٩٨٥.
- مفوضـية الأمم المتحدة السـامية لحقوق الإنسـان، الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، صحيفة وقائع رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة.
- الإتفاقية الخاصـة بوضـع اللاجئين، مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضـين بشـأن اللاجئين وعديمي الجنسية، الأمم المتحدة - حقوق الإنسان -مكتب المفوض السامي، ١٩٥١.
- أسـئلة يتكرر طرحها، الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، -حقوق الإنسان -مكتب المفوض السامي.
- الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، حقوق الإنسان، صحيفة وقائع، رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ١٩٧٦.

٢٩. www.hrw.org:

- لبنان أحداث عام ٢٠١٨، هيومن رايتس واتش.
- شـــروط الإقامة تعرض اللاجئين الســـوريين في لبنان للخطر، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٦.
- على لبنان وقف الإعادة القسرية إلى سوريا، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٦.
- لبنان: ترحيل سوريين من المطار بإجراءات موجزة، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٩.
- لبنان: إجراءات مواجهة فيروس "كورونا" تهدد اللاجئين، هيومن رايتس واتش، ٢٠٢٠.

٣٠. www.unhcr.org: ما هي إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

٣١. www.un.org:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة.
- ميثاق الأمم المتحدة، السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة، الديباجة.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨.

٣٢. www.unicef.org: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ٢، ١٩٧٦.

٣٣. www.refworld.org: إتفاقية منظمة الوحدة الأفريقية التب تحكم الجوانب المحددة لمشكلات اللاجئين في أفريقيا، ١٩٦٩، ص ٦١٤.

٣٤. www.amnesty.org: بيتهم ســـجني – إســـتغلال عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، منظمة العفو الدولية، ٢٠١٨.

٣٥. http://hrlibrary.umn.edu:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصـــادية والإجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنســـان، جامعة منيسوتا، المادة ٧، ١٩٦٦.
- إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا.
- دليل دراسي لحقوق غير المواطنين، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا.
- إتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعه عام ١٩٤٩)، الإتفاقية رقم ٩٧، مؤتمر العمل الدولي.
- إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، الإتفاقية رقم ١٤٣، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٧٥.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان.
- إتفاقية بشـــأن الإجازات الســـنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦ الإتفاقية ٥٢ لمنظمة العمل الدولية، مكتبة حقوق الإنسان.

٣٦. https://alolabor.org/16288/: الإتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية.

المواقع العربية

٣٧. www.anapress.net: تعرف على شروط تجديد الإقامة المؤقتة للسوريين في لبنان، أنا برس، تركيا، ٢٠١٨.
٣٨. https://orient-news.net: لبنان يضع إجراءات مشددة جديدة على دخول السوريين، أورينت نت – متابعات، ٢٠١٨.
٣٩. www.alquds.co.uk: عبد معروف، الأونروا تحذر من ارتفاع معدلات الفقر العام بين اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، جريدة القدس، ٢٠١٩.
٤٠. www.arij.org: العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.
٤١. https://arabic.sputniknews.com: نظام العمالة الأجنبية في لبنان عبودية مبطنة أم قانون منقوص، العالم العربي، ٢٠١٩.
٤٢. www.aljazeera.net: وسيم الزهيري، العاملات الأجنبيات بلبنان .. معاناة تبحث عن إنصاف، تقارير وحوارات، الجزيرة، ٢٠١٦.
٤٣. https://raseef22.com: لافتة عنصرية في لبنان ضد العمال الأجانب تثير حفيظة منظمة دولية، رصيف ٢٢، ٢٠١٩.
٤٤. https://alkhaleejonline.net: حنين ياسين، ديون وعملة ضعيفة وشارع غاضب ... إقتصاد لبنان إلى أين في ٢٠٢٠، الخليج أون لاين، ٢٠١٩.
٤٥. www.skynewsarabia.com: سلمان العنداري، الأزمة الإقتصادية في لبنان تعصف بالعمال الأجانب، سكاي نيوز عربية، بيروت، ٢٠٢٠.
٤٦. www.almodon.com: وليد حسين، ملف العمال الأجانب في لبنان (١): اتجار بالبشر، المدن، ٢٠١٩.
٤٧. www.amad.ps: حنا عيسى، المعاهدات الدولية، أمد للإعلام، ٢٠١٦.
٤٨. http://orange.ngo: الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، ٢٠١٥.

باللغة الأجنبية

1- www.ilo.org:

- A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon, INTERWINED, International Labour Organization, 2016.
- Labour Migration, International Labour Organization.

- Mission and Impact of the ILO, International Labour Organization.

2- www.hrw.org:

- Lebanon: at least 45 local curfews imposed on Syrian refugees, Human Rights Watch, Beirut, 2014.
- Lebanon events of 2018, Human Rights Watch, Lebanon, 2018.
- Lebanon events of 2019, Human Rights Watch, Lebanon, 2019.

3- www.rightsobserver.org: Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon.

4- https://www2.ohchr.org: Migration and Human Rights – Other International standards, office of the United Nations High Commissioner of Human Rights.

5- https://www.lb.undp.org: Our focus response to the Syrian crises, Overview, UNDP, 2020.

6- https://www.ohchr.org: Permanent Mission of Lebanon to the United Nations, Ref: 87/13, page: two, United Nations High Commissioner for Human Rights, 2013.

7- https://data2.unhcr.org: Vulnerability Assessment of Syrian refugees in Lebanon, VASYR 2019.

8- https://www.alnap.org: Evictions in Beirut and Mount Lebanon: rates and reasons, Norwegian refugee council and Save the Children, 2014.

9- https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01305367/document8: Elisabeth Longuenesse, Paul Tabar, Migrant workers and class structure in Lebanon, Class, race, nationality and gender. 2014. ffhalshs-01305367, HAL archivers-ouvertes.fr, 2016.

الفهرس